



BOÎTE À OUTILS NUMÉRIQUE À INCLURE DANS L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Une ressource éducative ouverte contenant du matériel prêt à être utilisé pour innover et renforcer les pratiques d'orientation professionnelle en matière d'inclusion et de diversité.

Innovations européennes Orientation professionnelle

**Partenariats de coopération Erasmus
dans l'enseignement et la formation professionnels**

LIST OF PARTNERS

Asnor
Associazione Nazionale Orientatori

 **UNIVERSITY
OF TURKU**

 **ae** AGENCIA
PARA EL EMPLEO
Agencia de Colocación autorizada 19-D

IDEM
CREACTIONS 

EVTA
European Vocational Training Association

 **PSYCHMED
ANALYTICS**



**Co-funded by
the European Union**

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues pour responsables.

BOÎTE À OUTILS NUMÉRIQUE POUR L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Nom du projet : *Reconnaissance*
Numéro de projet : *2021-1-IT01-KA220-VET-000035649*
Financement : *Partenariat de coopération Erasmus+ dans l'enseignement professionnel*
Développement du contenu par les partenaires : *Chapitre 1*
Peppino Franco
Associazione Nazionale Orientatori - ASNOR

Chapitre 2
Belén Campillo
Carmen Gutiérrez Olondriz
Javier Sánchez
Agence pour l'emploi de Madrid

Chapitre 3
Rob Versteeg
Santiago Wilson
EVTA

Chapitre 4
David J. Bourne
Hanna Bourne
IDEM Cre'Actions

Chapitre 5
Claire Murphy
Psychmed Analytics Irlande

Anita Hartikainen
Marja Ahola
Université de Turku

Contactez nous : www.ieucg.eu

 <p>Co-funded by the European Union</p>	<p>Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues pour responsables.</p>
	<p>Le "DIGITAL TOOLKIT FOR INCLUSION IN CAREER GUIDANCE" a été développé dans le cadre du projet Erasmus+ KA220-VET "Innovative European Career Guidance" (Projet no. 2021-1-IT01-KA220-vet-000035649) et est sous licence Creative Commons. Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.</p>

Index

Introduction	4
À propos de la boîte à outils.....	4
À propos du projet	5
Chapitre 1 - Les briques LEGO® pour l'orientation professionnelle	6
1.1 Résumé.....	6
1.2 A propos de l'orientation professionnelle traditionnelle	7
1.3 À propos de LEGO® Serious Play®	8
1.4 Une approche méthodologique : Les briques LEGO® pour l'orientation professionnelle.....	9
1.5 Mise en œuvre pratique.....	12
1.6 Test pilote du programme d'orientation professionnelle (LSP)	14
1.7 Défis et conseils	16
1.8 Bibliographie et références	17
Chapitre 2 - LES COMPÉTENCES SOUPLES	19
2.1 Introduction	19
2.2 Compétences non techniques et compétences techniques	20
2.3 Résultats de la recherche	22
2.4 Compétences non techniques et satisfaction professionnelle	26
2.5 Enseignement des compétences non techniques	27
2.6 Conseils pour développer les compétences professionnelles	30
2.7 Compétences pour l'éducation et la formation tout au long de la vie dans l'Union européenne ...	32
2.8 LifeComp - Le cadre européen pour les compétences clés "personnelles, sociales et apprendre à apprendre.....	35
2.9 Bibliographie et références	47
Chapitre 3 - CONSEILS POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'EXCELLENCE EN MATIÈRE D'ÉQUIPEMENT PROFESSIONNEL	49
3.1 Flexibilité du programme d'études.....	49
3.2 Promouvoir l'éducation et la formation tout au long de la vie.....	50
3.3 Intégration des technologies numériques.....	50
3.4 Renforcer les compétences sociales	52
3.5 Promouvoir l'inclusion et l'égalité	52
3.6. Renforcer la coopération européenne	53
3.7 Assurance qualité et normes d'enseignement	53
3.8 Image de l'enseignement professionnel	54
3.9 Conclusion.....	54
3.10 Bibliographie et références	55
Chapitre 4 - Réflexion et construction de soi	56
4.1 Expérimenter la mise en œuvre d'une nouvelle méthode.....	56
4.2 Approche socioconstructiviste de l'orientation professionnelle.....	57
4.4 Bibliographie et références	64
Chapitre 5 - Conseils pour une orientation professionnelle inclusive	65
5.1 L'orientation professionnelle inclusive	65
5.2 Méthode 1 : le réflecteur de carte de vie	66
5.3 Méthode 2 : Carte de croissance	68
5.4 Méthode 3 : Construire l'histoire du futur.....	70
5.5 Orientation professionnelle numérique inclusive : Carte d'accessibilité.....	72
5.6 Outil numérique d'orientation professionnelle : FuturePath AI	74
5.7 Perspectives d'orientation professionnelle pour les personnes handicapées en Irlande	75
5.8. Bibliographie et références	77

Introduction

À propos de la boîte à outils

La TROUSSE D'OUTILS NUMÉRIQUES POUR L'INCLUSION DANS L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE est une ressource éducative ouverte contenant du matériel prêt à innover et à renforcer les pratiques d'orientation professionnelle en faveur de l'inclusion et de la diversité.

L'enseignement et la formation professionnels doivent innover en développant des approches/matériels d'enseignement et d'apprentissage nouveaux et pertinents, de préférence ceux qui sont prêts à être utilisés de manière mixte réf. numérique.

La boîte à outils en format numérique et ouvert vise à doter la future carrière de matériel prêt à être utilisé lors d'activités destinées à répondre aux besoins de la future main-d'œuvre en matière de chômage, d'amélioration des compétences et de requalification.

Ces thèmes ont été sélectionnés en raison des approches pratiques et des méthodologies les plus pertinentes à utiliser pour innover en matière d'orientation professionnelle.

La boîte à outils est composée de 5 chapitres :

1. Les briques LEGO® pour l'orientation professionnelle
2. Compétences non techniques
3. Conseils pour la mise en œuvre de l'excellence vétérinaire
4. Réflexion et construction de soi
5. Conseils pour une orientation professionnelle inclusive



Source : Canva

À propos du projet

OBJECTIFS

Les organisations partenaires sont au nombre de six et proviennent de toute l'Europe : Italie, Finlande, Espagne, France, Belgique et Irlande. Les partenaires ont collaboré avec de nombreuses parties prenantes, atteignant ainsi un public très large et diversifié. Les résultats du projet seront publiés sous forme de ressources éducatives libres numériques, car nous nous soucions de l'accessibilité et de la durabilité.

Notre objectif est d'innover en matière d'orientation professionnelle. Le projet voudrait construire une nouvelle génération de conseillers d'orientation professionnelle européens capables d'aider les gens à améliorer leur parcours professionnel à travers l'apprentissage, les compétences, la requalification et l'amélioration des compétences, le travail et les transitions - un besoin de plus en plus important, en particulier en ces temps difficiles et en pleine évolution.

MISE EN ŒUVRE

Une orientation professionnelle efficace et innovante doit aider les individus à agir sur la base de quatre éléments.

REFLECHIR : En partant d'un point de vue personnel, les personnes sont invitées à prendre conscience d'elles-mêmes, et à IKIGAI (un concept japonais qui fait référence au fait d'avoir une direction ou un but dans la vie).

" GRANDIR : les individus sont incités à adopter une perspective d'apprentissage tout au long de la vie pour leur développement personnel et professionnel grâce aux compétences non techniques, aux mentalités, à l'antifragilité, à la montée en compétences et à la requalification, à l'enseignement et à la formation professionnels fréquents et à la mise en réseau.

"" SORTIR DE L'EXTÉRIEUR : Explorer les possibilités et interagir avec le marché du travail grâce au personal branding, à l'intelligence des compétences, à la mise en réseau, à la compréhension du monde et à la manière dont il peut affecter les carrières personnelles.

"""" GESTION ET ÉVOLUTION : Gestion d'un poste, évolution des carrières, transitions, antifragilité et défis.

RÉSULTATS

1. Rapport : L'orientation professionnelle en Europe Politiques, systèmes et cas pertinents à travers l'Europe avec collecte d'informations sur les besoins locaux et régionaux.
2. Manuel : Guidance to Post-covid19 Jobs and Transitions (Orientation vers les emplois et les transitions post-covid19) : Basé sur la nécessité de mettre en place une orientation professionnelle de qualité en accord avec l'évolution de la société afin de mieux s'adapter aux besoins du marché du travail et de favoriser l'employabilité.
3. Modules de formation : Pédagogie et psychologie de l'orientation professionnelle : Formation des futurs conseillers d'orientation professionnelle, y compris l'antifragilité, le développement de l'état d'esprit, l'ikigai, les conseils d'orientation professionnelle et les approches pédagogiques de l'orientation professionnelle.
4. Boîte à outils numérique pour l'inclusion dans l'orientation professionnelle : Une ressource éducative ouverte contenant du matériel prêt à être utilisé pour innover et renforcer les pratiques d'orientation professionnelle en matière d'inclusion et de diversité.
5. Autres

- Événements à effet multiplicateur (séminaires et webinaires)
- Un tout nouveau profil professionnel d'"innovateur européen en matière d'orientation professionnelle".
- Site web : une base de données de matériel multimédia
- 2 bulletins d'information sur les projets
- Réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, etc.) et diffusion dans les médias traditionnels
- Dépliants dans les langues nationales de tous les partenaires

Chapitre 1 - Les briques LEGO® pour l'orientation professionnelle

1.1 Résumé

LEGO® Serious Play® (LSP) est une méthodologie innovante qui exploite la puissance des briques LEGO® pour faciliter la communication, la collaboration et la découverte de soi.

Bien qu'ils soient traditionnellement utilisés dans le monde des affaires, les principes des PSL peuvent être largement utilisés pour **innover en matière d'orientation professionnelle** et dans les contextes éducatifs. Des recherches supplémentaires sont nécessaires pour explorer l'impact à long terme des briques LEGO® sur les résultats professionnels et pour affiner la méthodologie pour différentes populations.

Cette **approche expérientielle** est basée sur certaines théories éducatives, telles que l'apprentissage par l'expérience, le constructivisme et l'apprentissage par le jeu.

En effet, LSP encourage les participants à construire des modèles physiques en briques LEGO®, représentant, de manière métaphorique et intérieurement personnelle, leurs pensées, leurs sentiments, leurs peurs et leurs aspirations.

Ce processus peut **aider les personnes ayant besoin d'une orientation professionnelle** :

- Développer la conscience de soi et explorer des parcours professionnels personnels différents et alternatifs
- Construire et réfléchir sur les compétences essentielles à la réussite future, telles que la résolution critique de problèmes et le travail en équipe.
- S'engager de manière plus créative et interactive par rapport aux approches traditionnelles de l'orientation professionnelle

En conclusion, LEGO® Serious Play® offre une **approche unique et attrayante de l'orientation professionnelle**, en s'alignant sur les théories éducatives clés et en offrant une expérience pratique et interactive aux personnes qui explorent leur parcours professionnel. Alors que la main-d'œuvre continue d'évoluer et de changer continuellement, l'intégration des briques LEGO® dans l'orientation professionnelle peut contribuer à développer des compétences essentielles et à stimuler la créativité de la prochaine génération de professionnels.



Source : www.ideogram.ai

LSP encourage les participants à construire des modèles physiques en briques LEGO®, représentant, de manière métaphorique et intérieurement personnelle, leurs pensées, leurs sentiments, leurs peurs et

1.2 A propos de l'orientation professionnelle traditionnelle

L'orientation professionnelle traditionnelle se concentre sur l'alignement de la personnalité, des compétences et des aptitudes d'un individu avec des professions ou des industries spécifiques, en suivant généralement une séquence définie d'étapes dans leur parcours professionnel détectées avec certains outils spécifiques, par exemple les tests d'évaluation des compétences, le Bilan de compétences de la France.

Cette approche conventionnelle est basée sur :

- **Hypothèses**
 - Les carrières sont considérées comme linéaires, prévisibles et stables.
 - On croit qu'il existe une "bonne personne" pour chaque emploi, ce qui nécessite l'utilisation d'évaluations professionnelles.
 - Le potentiel humain est souvent lié à des thèmes fixes et non variables, le développement étant influencé par des intérêts commerciaux.
- **Méthodes et approches traditionnelles**
 - Théories du développement : la carrière est considérée comme une série d'étapes progressives, contribuant à la formation de l'identité, au développement des compétences et à l'établissement de relations.
 - Gestion des ressources humaines : l'orientation professionnelle consiste à exploiter les talents individuels dans le cadre de systèmes de carrière structurés comportant généralement plusieurs niveaux hiérarchiques, que l'on retrouve souvent dans les groupes et les entreprises paternalistes.
 - L'orientation professionnelle : Des modèles tels que les ancrs de carrière de Schein identifient les principes directeurs de la vie professionnelle d'un individu en se basant simplement sur ses expériences et apprentissages antérieurs.
- **Limites**

- L'orientation professionnelle traditionnelle peut limiter les choix, la créativité et l'épanouissement personnel en proposant des parcours rigides qui ne tiennent pas compte de la nature évolutive du travail, des trajectoires professionnelles variées et des influences externes en constante évolution.
- Elle est souvent basée sur des théories factorielles où les individus sont classés en fonction de caractéristiques fixes, ce qui peut ne pas refléter la nature dynamique et évolutive du développement personnel et du monde du travail.

En résumé, l'orientation professionnelle traditionnelle repose sur un modèle stable et linéaire qui met l'accent sur l'adéquation entre les individus et des emplois spécifiques. En revanche, les approches contemporaines et alternatives donnent la priorité à l'adaptabilité et à l'antifragilité, permettant aux individus de prendre le contrôle de leur développement de carrière dans un environnement de travail en constante évolution.

L'orientation professionnelle traditionnelle repose sur un modèle stable et linéaire qui met l'accent sur l'adéquation entre les individus et des emplois spécifiques.



Source : www.ideogram.ai

1.3 À propos de LEGO® Serious Play®

La méthode

LEGO® Serious Play® (LSP) est une méthodologie innovante conçue pour améliorer l'innovation et les performances des entreprises. Elle est basée sur la science, la recherche et des tests intensifs et favorise la résolution créative de problèmes grâce à l'utilisation de briques LEGO. Développée à la fin des années 1990 par le groupe LEGO®, celui-ci a décidé en 2010 de proposer la méthodologie LEGO® SERIOUS PLAY® en tant que modèle communautaire sous la licence Creative Commons disponible à l'adresse suivante :

https://www.lego.com/cdn/cs/set/assets/blt8ec1d6ff766ddfd4/LEGO_SERIOUS_PLAY_OpenSource_14mb.pdf

Caractéristiques fondamentales du jeu sérieux LEGO

- **L'apprentissage par l'expérience** : LSP favorise l'apprentissage par une approche pratique et un engagement tactile, où les participants construisent des modèles physiques en trois dimensions pour représenter des concepts et des idées abstraits. Cette approche expérientielle stimule une réflexion intérieure profonde et un dialogue ouvert de la part des participants.
- **Constitution d'équipes et développement de stratégies** : LSP est une méthode puissante pour aligner les équipes, construire une vision commune et développer une orientation stratégique. En construisant des modèles métaphoriques tangibles, les

participants visualisent collectivement des idées complexes et favorisent une compréhension commune entre pairs.

- **Résolution de problèmes** : LSP encourage la résolution créative de problèmes grâce à une approche "sérieuse". Les participants collaborent pour construire des résolutions, en tirant parti de la flexibilité des briques LEGO pour explorer diverses possibilités.
- **Polyvalence entre les groupes d'âge** : bien qu'initialement conçu pour les adultes, le programme LSP s'est avéré efficace pour développer certaines compétences telles que la pensée critique et la résolution de problèmes pour tout le monde, y compris les enfants.

Avantages du jeu sérieux LEGO

- **Amélioration de la communication** : Le FSL facilite une communication ouverte et efficace en fournissant un support tangible permettant d'exprimer les idées de manière plus claire.
- **Une créativité amplifiée** : L'aspect ludique de la méthodologie LSP stimule la réflexion hors des sentiers battus et favorise la résolution créative des problèmes et, par conséquent, l'innovation.
- **Instaurer la confiance et l'engagement actif** : LSP crée une atmosphère de collaboration avec des liens plus forts basés sur la confiance, un engagement accru et un engagement parmi les pairs de l'équipe.



Source : www.ideogram.ai

LEGO® Serious Play® (LSP) est une méthodologie innovante conçue pour améliorer l'innovation et les performances des entreprises.

1.4 Une approche méthodologique : Les briques LEGO® pour l'orientation professionnelle

Les briques LEGO® renforcent considérablement la conscience de soi et la planification de carrière des participants. En s'engageant dans des constructions créatives, les individus peuvent développer une image plus positive d'eux-mêmes et clarifier leurs aspirations professionnelles personnelles. Le fait de relever des défis au cours du processus de construction peut aider les participants à surmonter leurs doutes personnels, en favorisant une approche proactive de leurs éventuelles carrières. Les participants pourraient acquérir des connaissances précieuses sur leurs compétences et leurs objectifs, ce qui leur permettrait de fixer des objectifs de carrière clairs et de tirer efficacement parti des opportunités disponibles.

Les conclusions de plusieurs pratiques suggèrent que les briques LEGO® offrent une approche dynamique de l'exploration de carrière. En fournissant une plateforme tangible pour l'auto-

réflexion et la définition d'objectifs, des méthodes telles que LEGO® Serious Play® permettent aux individus de mieux comprendre leurs forces, leurs faiblesses et leurs ambitions professionnelles. En construisant des représentations physiques des défis et des opportunités de carrière, il est possible d'encourager la pensée innovante et critique, permettant aux participants d'explorer en toute confiance de nouvelles voies professionnelles.

Les principales caractéristiques de LEGO® Serious Play® (LSP) appliquées à l'orientation professionnelle

1. Tangible

En construisant des modèles LEGO®, les participants peuvent visualiser leurs forces, leurs faiblesses et leurs objectifs professionnels. Ce processus pratique favorise une compréhension profonde de leur monde intérieur et de leurs aspirations.

2. Récit et métaphores

À travers les récits qui se cachent derrière leurs créations LEGO®, les participants découvrent des significations cachées et des symboles liés à leurs aspirations professionnelles. Ce processus de narration encourage l'introspection et le développement personnel.

3. Surmonter les limites

Les activités de construction LEGO® peuvent aider les participants à identifier et à surmonter leurs peurs et les limites qu'ils s'imposent. Le fait de relever ces défis par le biais du processus créatif conduit à une meilleure connaissance de soi et à un sentiment d'autonomisation.

4. Amplifier la pensée

Le format ouvert de la construction LEGO® incite les participants à explorer un plus large éventail de possibilités de carrière. Cette perspective élargie suscite de nouvelles idées et peut conduire à des changements de carrière significatifs, favorisant ainsi l'épanouissement personnel et professionnel.

5. Psychologie positive

LSP favorise un état d'esprit positif et orienté vers la croissance en mettant l'accent sur les points forts, l'engagement et l'optimisme.

Les briques LEGO® renforcent considérablement la conscience de soi et la planification de carrière des participants.

En construisant des représentations physiques des défis et des opportunités de carrière, il est possible d'encourager une pensée innovante et critique, permettant aux participants d'explorer en toute

LEGO®

Serious Play® et IKIGAI : une approche holistique de l'orientation professionnelle

La méthodologie d'apprentissage par l'expérience de LSP, qui utilise des briques LEGO® pour s'attaquer à des problèmes complexes, offre une plateforme tangible pour la découverte de soi. L'Ikigai, qui résume l'objectif et la passion d'une personne, fournit un cadre pour un travail qui a du sens. En intégrant ces concepts, nous visons à développer un outil solide permettant aux individus d'aligner leur carrière sur leurs valeurs et leurs points forts.

L'Ikigai est un concept japonais qui identifie l'intersection de la passion, de la compétence, de la vocation et de la récompense financière comme la clé d'une vie épanouie. En alignant ces quatre éléments, les individus peuvent découvrir leur "raison d'être" et atteindre un sentiment d'utilité et de satisfaction.

Les 4 éléments sont les suivants

- **Ce que vous aimez**
- **Ce que vous savez faire**
- **Ce dont le monde a besoin**
- **Ce pour quoi vous pouvez être payé**

Grâce à ce cadre, les individus peuvent découvrir leur Ikigai, c'est-à-dire leur but et leur sens.

Intégrer LEGO® Serious Play® et Ikigai

En intégrant LSP et Ikigai, les conseillers d'orientation peuvent proposer une approche dynamique et efficace du développement de carrière. Les étapes suivantes détaillent un processus potentiel :

1. **Introduction à l'Ikigai** : Commencez par introduire le concept d'Ikigai et expliquez ses quatre composantes.
2. **Exploration avec LSP** : Effectuer des exercices LSP pour approfondir chaque composante de l'Ikigai :
 - **Ce que vous aimez** : Construisez un modèle 3D représentant métaphoriquement des activités ou des passe-temps qui vous procurent de la joie et de la passion.
 - **Ce que vous savez faire** : Construisez un modèle pour représenter visuellement vos talents et vos compétences
 - **Ce dont le monde a besoin** : Construisez un modèle représentant un problème ou un défi que l'individu se sent passionné de résoudre.
 - **Ce pour quoi vous pouvez être payé** : Construisez un modèle illustrant les trajectoires professionnelles possibles correspondant aux capacités et aux passions de l'individu.
3. **Identifier l'intersection** : Guidez les participants dans l'identification du chevauchement entre les quatre modèles afin de découvrir leur Ikigai.
4. **Création d'une feuille de route** : Guidez les participants dans l'élaboration d'un plan pour atteindre l'Ikigai qu'ils ont identifié.

IKIGAI est un concept japonais qui identifie l'intersection de 4 éléments :

- Ce que vous aimez
- Ce que vous savez faire
- Ce dont le monde a besoin
- Ce pour quoi vous pouvez être payé

Avantages potentiels de l'approche

L'intégration de LSP et d'Ikigai offre de multiples avantages, tels que

- **Une meilleure connaissance de soi** : LSP et Ikigai peuvent aider les individus à mieux connaître leurs forces, leurs valeurs et leurs passions.
- **Une motivation accrue** : La découverte de son Ikigai peut donner un sens profond à la recherche d'une carrière et la motiver.
- **Amélioration de la prise de décision** : En comprenant leur Ikigai, les individus peuvent faire des choix de carrière plus éclairés.
- **Une plus grande satisfaction au travail** : Aligner son travail sur son Ikigai peut conduire à une plus grande satisfaction et à un plus grand épanouissement au travail.

1.5 Mise en œuvre pratique

CAS

Il existe différentes manières pratiques d'intégrer LEGO® Serious Play® (LSP) à l'orientation professionnelle individuelle de manière efficace.

Modèle de carrière Strength-4D

[Serious Play Business](#) utilise "The Strength-4D Career Model" qui intègre LSP et Six Bricks* pour créer une approche personnalisée axée sur la découverte de soi, la construction d'espoirs de carrière et le développement de carrière. Ce modèle permet aux participants d'explorer leurs forces, leurs défis et leurs aspirations par le biais d'activités pratiques de construction en LEGO®.

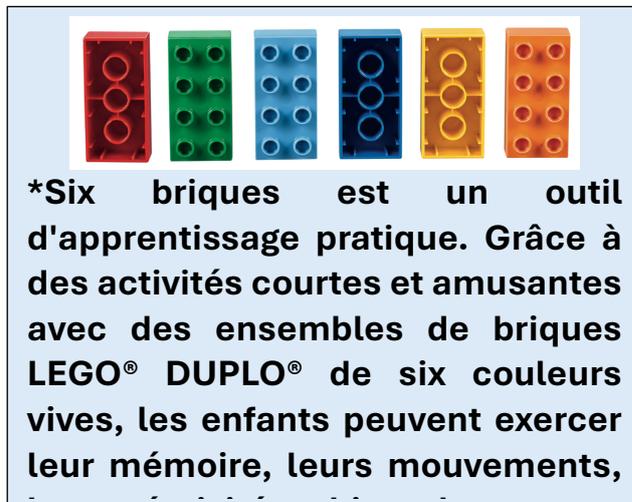
Atelier "Jouez vos atouts"

Cet atelier développé par [Brick Management Consulting](#) combine l'évaluation des forces de Clifton avec LSP, permettant aux participants de construire des représentations tangibles de leurs forces uniques et de la manière dont ils peuvent les appliquer à leurs objectifs de carrière.

Mise en réseau et exploration des carrières

[Helical Dynamix EOOD](#) pense que le LSP peut être utilisé pour transformer les activités traditionnelles de réseautage en expériences plus engageantes et plus collaboratives. En construisant ensemble des modèles LEGO®, les participants peuvent explorer les possibilités de carrière et créer des liens authentiques.

LA MISE EN ŒUVRE SUR DES GROUPES D'ÂGE ET DES SECTEURS D'ACTIVITÉ SPÉCIFIQUES



LSP peut également être utilisé et adapté à différents contextes spécifiques, y compris à des groupes d'âge et à divers secteurs d'activité, afin de relever des défis et de saisir des opportunités spécifiques en matière d'orientation professionnelle.

Orientation professionnelle adaptée à l'âge avec les briques LEGO

- **Début de l'adolescence (12-14 ans) :**
 - Libérer le potentiel d'auto-exploration des adolescents
 - Surmonter les défis, renforcer l'estime de soi et les compétences en matière de résolution de problèmes
 - Améliorer la coopération, la communication et l'esprit d'équipe
 - Soutenir les choix éducatifs en fonction des talents et des ambitions personnelles
- **Fin de l'adolescence et jeunes adultes (15-25 ans) :**
 - Identifier les parcours possibles en matière de carrière et visualiser les postes et les rôles potentiels.
 - Développer des compétences telles que les concepts STEM et élargir les possibilités de carrière.
 - Renforcer la pensée critique et les compétences en matière de résolution de problèmes.
- **Adultes (plus de 25 ans) :**
 - Soutenir les transitions représentant des changements de carrière ou des projets entrepreneuriaux.
 - Réfléchir et trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée
 - Faciliter la mise en réseau et l'établissement de relations professionnelles.

Orientation professionnelle adaptée à l'industrie avec les briques LEGO

- **STEM (science, technologie, ingénierie et mathématiques) :**
 - Résolution de problèmes dans le domaine des TIC, par exemple compétences en matière d'ingénierie et de programmation
 - Libérer l'imagination, la créativité et sortir des sentiers battus
 - Favoriser le travail d'équipe dans le cadre de défis STEM concrets et collaboratifs.
- **Industries créatives (arts, design, médias) :**
 - Communication visuelle grâce à la narration des briques LEGO
 - Utilisation de modèles LEGO® pour visualiser des prototypes pour les concepteurs et les artistes
 - Collaborer au sein de groupes de professionnels de la création.
- **Affaires et gestion :**
 - Améliorer la planification stratégique grâce aux modèles LEGO®.
 - Développer le leadership grâce à des projets de construction collaboratifs en équipe
 - Soutenir le changement dans la gestion en alignant les visions, la compréhension et l'adaptation.

1.6 Test pilote du d'orientation (LSP)

LSP peut être utilisé et adapté à différents contextes spécifiques, y compris à des groupes d'âge et à divers secteurs d'activité, afin de relever des défis et de saisir des opportunités spécifiques en matière d'orientation

programme professionnelle

Pendant la durée du projet IEUCG, le personnel des partenaires a eu l'occasion de tester la méthode LEGO® Serious Play® appliquée à l'orientation professionnelle.

L'atelier faisait partie de la formation intensive organisée à l'Agence pour l'emploi de Madrid (Espagne) en janvier 2023 avec la participation de 15 experts en orientation professionnelle issus du personnel de 6 partenaires venant d'Italie, d'Espagne, de Finlande, de Belgique, de France et d'Irlande.

ÉTAPES DE L'ATELIER

- Introduction et présentation personnelle des participants
- Renforcement des compétences pour donner aux participants les compétences techniques et la confiance nécessaires à l'utilisation des briques
- Construction métaphorique pour permettre aux participants d'utiliser les briques comme métaphores.
- Construction de modèles de narration pour permettre aux participants d'utiliser des modèles pour raconter des histoires et intégrer les techniques de communication améliorées :
 - o Storytelling 1 : Le modèle "What You Love" d'IKIGAI
 - o Storytelling 2 : Le modèle "Ce que vous savez faire" d'IKIGAI
 - o Storytelling 3 : Le modèle "Ce pour quoi vous pouvez être payé" d'IKIGAI
 - o Storytelling 4 : Le modèle "Ce dont le monde a besoin" d'IKIGAI
- Identification des lacunes et définition du parcours professionnel possible et du plan d'action

- Invitation to share reflections, opinions, and feelings about the workshop



Photos de la formation intensive de l'IEUCG à Madrid (Jan 2023)

1.7 Défis et conseils

Les briques LEGO® sont des outils qui offrent des possibilités considérables en matière d'orientation professionnelle, même si certains défis doivent être relevés et gérés.

Ces **défis** sont notamment les suivants :

- Facilitateurs du processus d'orientation professionnelle
- Contraintes de temps
- Lieu des sessions
- Différents besoins des participants à la recherche d'une orientation professionnelle
- Limites budgétaires
- Entreprises, écoles et besoins contextuels

Conseils

- Impliquer des facilitateurs formés à la méthodologie LEGO® Serious Play® pour être plus efficace et éviter les problèmes dans le processus d'orientation professionnelle.
- Gérer les éventuelles limitations de temps grâce à une conception précise du calendrier
- Tenir compte de la nécessité d'adapter, d'ajuster et de concevoir l'approche en fonction des différents groupes d'âge, des entreprises et des contextes culturels.
- Veillez à ce que tous les participants aient accès à différentes briques LEGO® et disposent de suffisamment d'espace pour construire et conserver les modèles.
- Impliquer les acteurs des entreprises, des écoles et du contexte dans la conception des ateliers en détectant leurs besoins, en intégrant l'activité dans les routines quotidiennes.
- Inclure un processus d'évaluation analytique pour évaluer les compétences acquises, le processus d'orientation professionnelle et les enseignements tirés de la participation aux activités afin de mesurer le succès et d'obtenir des signaux en vue d'un changement dans les activités futures.

1.8 Bibliographie et références

Bibliographie

- Mihaly Csikszentmihalyi, Flow : The Psychology of Optimal Experience, Harper & Row 1990
- Per Kristiansen et Robert Rasmussen, Building a better business using the LEGO® SERIOUS PLAY® method, Wiley 2014
- Giorgio Beltrami, LEGO® SERIOUS PLAY® : pensare con le mani, FrancoAngeli 2017
- Sean Blair, Serious Work 2016
- Seymour Papert, The Children's Machine, New York, NY : Basic Books 1993
- David Gauntlett, Creative Explorations - New Approaches to Identities and Audiences, Routledge 2007.
- George Lakoff et Mark Johnson, Metaphors we live by, The University of Chicago Press 1980
- Donald A. Schön, The Reflective Practitioner : How Professionals Think in Action, Ashgate Publishing 1983
- Michael Schrage, Serious Play : How the World's Best Companies Simulate to Innovate, Harvard Business School Press, 2000.
- Kathryn Henderson, On-Line and On Paper, Visual Representations, Visual Culture, and Computer Graphics in Design Engineering, MIT Press 1999.
- Johan Huizinga, Homo ludens : a study of the Play-element in the culture, Routledge and Kegan Paul 1949
- Walther BK. Jouer et Gaming : Réflexions et classifications. Études sur le jeu 2003
- [Open-source/ <Introduction à LEGO® SERIOUS PLAY®>](#)
- Hector Garcia, Ikigai : Il segreto giapponese per una vita lunga e felice, Random UK 2016
- Mads Bab & Ilona Boniwell, Exploration de la psychologie positive avec Lego® Serious Play®, Gnist Aarhus ApS 2016

Références sur le web

- [LEGO® SERIOUS PLAY® sur le site LEGO](#)
- [Fondation LEGO - Livret des six briques](#)
- [LEGO® Education - Apprendre en jouant avec LEGO® Education](#)
- [Modèle de carrière Strength-4D avec LEGO® Serious Play® et six briques. ResearchGate](#)
- [Modèle de carrière Strength-4D avec LEGO® SERIOUS PLAY® et six briques. IJMAR](#)
- [LEGO pour le développement professionnel : Une revue systématique de la littérature. ResearchGate \(en anglais\)](#)
- [Documents de recherche LEGO. Academia.edu](#)
- [Comment les briques Lego ont façonné ma carrière au NIST. Blogs du NIST](#)
- [FIRST® LEGO® League](#)
- [Planification de carrière à l'aide du matériel et de la méthodologie LEGO® SERIOUS PLAY](#)
- [Coaching individuel en psychologie positive LEGO® SERIOUS PLAY® pour les adultes émergents : une étude de cas à participation unique](#)
- [Planification de carrière à l'aide de Lego Serious Play par Nel Mostert](#)

- [Avantages du concept Serious Play et de la méthode LEGO® SERIOUS PLAY® par SeriousPlay.hr](#)
- [Comparaison d'une activité LEGO® Serious Play et d'un cours traditionnel dans le cadre de la formation au génie logiciel](#)
- [Canards, éléphants et requins : L'utilisation de LEGO® Serious Play® pour mettre en évidence le "curriculum caché" de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion](#)
- [Explorer les connexions dans le jeu sérieux LEGO par Guy Stephens](#)
- [Utiliser LEGO pour aider à créer une vision ou une déclaration de mission chez SeriousPlayPro](#)
- [Définir une vision avec LSP à SeriousPlayPro](#)
- [Déverrouillez votre potentiel professionnel : L'avantage LEGO® SERIOUS PLAY® par Helical Dynamix Company](#)
- [Construire une vision avec Lego Serious Play par Moritz Müller](#)
- [SeriousPlaybBusiness \(en anglais\)](#)
- [PARLONS TALENT](#)
- [Brick Management Consulting](#)

Chapitre 2 - LES COMPÉTENCES SOUPLES

2.1 Introduction

Le terme "soft skills" désigne un ensemble large et diversifié d'aptitudes comprenant les compétences sociales et de communication, les traits de personnalité, les attitudes, les qualités professionnelles et l'intelligence sociale et émotionnelle, qui permettent aux personnes de se mouvoir dans leur environnement, de bien travailler avec les autres, d'être efficaces et, en complément des "hard skills", d'atteindre leurs objectifs.

Le dictionnaire Collins English définit les compétences non techniques comme des "qualités souhaitables pour certaines formes d'emploi et indépendantes des connaissances acquises, telles que le bon sens, l'entregent et une attitude positive et flexible". Toutefois, si une personne ne possède aucune de ces compétences non techniques, elle peut, dans la plupart des cas, suivre une formation spécifique pour les acquérir. Elle peut également les apprendre naturellement en interagissant avec d'autres personnes.

Les compétences non techniques requièrent des connaissances tacites qui sont difficiles à mesurer quantitativement. De nombreux auteurs qui étudient les compétences non techniques affirment qu'il s'agit "essentiellement de compétences humaines - les compétences non techniques, intangibles et spécifiques à la personnalité qui déterminent les forces d'une personne en tant que leader, auditeur, négociateur et médiateur de conflit"

Actuellement, en raison des changements économiques, les employeurs sont désireux de rechercher des employés possédant des compétences appliquées plutôt que des compétences cognitives. Les diplômes ne sont plus considérés comme un indicateur définitif de l'intelligence professionnelle des étudiants, comme c'était le cas auparavant. La quatrième révolution industrielle a radicalement changé le marché du travail. La connaissance est désormais reconnue comme un atout pour la productivité et la croissance économique, et les technologies de l'information ont acquis une grande importance. Dans une telle situation, que les employés commencent leur carrière ou changent d'emploi, ils peuvent faire preuve d'efficacité s'ils sont capables de s'adapter continuellement et de se mettre à jour, d'établir des relations interpersonnelles positives avec leurs collègues et de relever avec succès les défis imprévisibles sur le lieu de travail. Par conséquent, les diplômés de l'enseignement supérieur doivent aujourd'hui maîtriser non seulement les compétences professionnelles de leur poste, mais aussi diverses compétences non techniques, notamment la capacité à communiquer, à coordonner, à travailler sous pression et à résoudre des problèmes.

Source : www.pixabay.com

2.2 Compétences non techniques et compétences techniques

Les "hard skills" étaient les seules compétences nécessaires pour obtenir un emploi après les études et étaient généralement quantifiables et mesurables par les résultats académiques, l'expérience professionnelle ou un entretien d'embauche. Au XXI^e siècle, les compétences non techniques font la différence et sont considérées comme indispensables à l'employabilité et à la réussite dans la vie. Une étude de l'université de Harvard a révélé que 80 % des réussites professionnelles sont déterminées par les compétences non techniques et seulement 20 % par les compétences techniques. D'autres études menées par le Stanford Research Institute et la Carnegie Mellon Foundation auprès d'entrepreneurs figurant au classement Fortune 500 ont montré que 75 % de la réussite professionnelle à long terme était due aux compétences non techniques et seulement 25 % aux compétences techniques (Sinha, 2008).

Selon l'étude de Melvin R. Weber, "les compétences difficiles nécessitent généralement l'acquisition de connaissances, sont principalement de nature cognitive et sont influencées



par le score de quotient intellectuel d'un individu." (Weber, 2013 p:313). Outre ces compétences, une autre catégorie de compétences est apparue, à savoir les compétences interpersonnelles, humaines ou comportementales. Par conséquent, les

compétences non techniques sont aussi importantes que les compétences techniques (John,

2009 ; Zehr, 1998).

Ces compétences dites non techniques sont nécessaires pour appliquer les compétences et connaissances techniques/dures sur le lieu de travail (Weber, 2013). Ainsi, la définition des compétences concernant uniquement les aspects techniques a changé. Une nouvelle catégorie de compétences est apparue (Hurrell et al, 2012). Outre les exigences techniques des emplois, il est nécessaire de combiner les compétences techniques/dures avec des compétences non techniques qui peuvent compléter et améliorer les capacités cognitives. (Pandey et Pandey, 2015 ; Brill, Gilfoil et Doll, 2014). Les compétences non techniques sont différentes et distinctes des compétences techniques. Les compétences non techniques sont celles qui ajoutent de la valeur aux compétences techniques que possède un individu. Martin Carole fait remarquer que les "hard skills" correspondent davantage "à ce qui pourrait figurer sur votre CV", tandis que les "soft skills" sont un "ensemble de traits de personnalité, de qualités sociales, d'habitudes personnelles, d'amabilité et d'optimisme". Les compétences non techniques ne remplacent pas les compétences techniques, mais elles agissent comme des compétences d'harmonisation qui servent à débloquer la possibilité d'une performance hautement efficace chez les personnes, même si elles possèdent de bonnes compétences techniques. Les hard skills correspondent aux compétences des catégories techniques et administratives, et les soft skills correspondent aux compétences des catégories humaines, conceptuelles, de leadership et interpersonnelles (Weber, Crawford, Lee et Dennison, 2013). En ce sens, les hard skills pourraient être plus faciles à identifier et devenir ainsi plus tangibles, alors que les soft skills sont plus ambigus et plus difficiles à identifier ou à évaluer au moyen d'instruments standard de type questionnaire (Mullen, 1997). Pourtant, ces cadres considèrent chaque ensemble comme un complément nécessaire à l'autre (Parente, Stephan et Brown, 2012). Cette ambiguïté se manifeste également dans la littérature sur les compétences non techniques, car les auteurs qualifient différentes compétences de non techniques sans vraiment s'accorder sur celles-ci. Il est donc difficile de trouver un ensemble universel de compétences non techniques (Miriam, Anderson et Boyden, 2016). Le concept diffère d'une discipline à l'autre, d'un contexte à l'autre, et il a même des significations différentes selon les cultures (R de Villiers, 2010).

La question de la reconnaissance, de la validation et de la certification des compétences non techniques devient un sujet d'actualité pour tous les établissements d'enseignement. Cependant, de nombreuses faiblesses subsistent : les programmes d'études en Europe sont principalement ancrés dans la méthode traditionnelle d'enseignement et d'apprentissage, qui met l'accent sur les contenus à apprendre. Les compétences non techniques ne sont pas suffisamment valorisées dans les programmes d'études officiels, alors qu'elles ont une grande valeur sur le marché du travail. L'un des principaux défis auxquels les éducateurs sont confrontés lors de la formation aux compétences non techniques est qu'ils n'ont pas encore

compris comment les enseigner correctement, ni comment les évaluer et mesurer l'impact de ces programmes sur les apprenants. (Holtom & Bowen, 2007 ; Zehr, 1998). Les résultats de la formation aux compétences non techniques sont souvent intangibles et offrent des bénéfices graduels ou différés (Onisk, 2011). L'idée d'une évaluation normalisée des compétences non techniques, qui éviterait les problèmes liés aux évaluations subjectives, suscite un intérêt considérable.

En résumé, voici un rappel des différences entre les compétences non techniques et les compétences techniques :



Source : www.pixabay.com

Les compétences difficiles à acquérir sont les suivantes :

- Spécifique à l'emploi
- Spécialisé
- Facile à apprendre par l'école ou la formation
- Facile à mesurer et à évaluer

Les compétences non techniques sont :

- Transférable
- Interdisciplinaire
- Difficile à apprendre par le biais de l'enseignement traditionnel
- Développé par l'interaction sociale

Source



www.freepik.com

2.3 Résultats de la recherche

Les compétences non techniques sont généralement reconnues comme des connecteurs qui établissent des liens entre les personnes sur le lieu de travail, ce qui permet d'améliorer la productivité et les performances. Les compétences non techniques réduisent les écarts entre les différents services d'une organisation, favorisant ainsi une communication et des performances efficaces. Dans la littérature spécialisée, plusieurs tentatives ont été faites pour catégoriser les compétences non techniques.

Il existe un nombre croissant de guides professionnels sur les compétences. Simplicabile, par exemple, distingue environ 87 compétences non techniques dans diverses sous-compétences telles que le leadership, la communication, les compétences personnelles, les compétences interpersonnelles et bien d'autres encore. Toutefois, le nombre croissant d'études sur ce sujet

aboutit à un consensus plus ou moins large sur les compétences non techniques sélectionnées qui sont critiques et essentielles pour les employés sur le lieu de travail afin de développer leur carrière.

Une définition basée sur une revue d'articles sur ce sujet considère les "soft skills" comme un terme générique pour les compétences comportant trois éléments fonctionnels clés : personnel, social et professionnel.

Le Center for Career Opportunities de l'université de Purdue définit les compétences non techniques comme "l'ensemble des traits de personnalité, des qualités sociales, de l'aisance linguistique, des habitudes personnelles, de l'amabilité et de l'optimisme qui caractérisent chacun d'entre nous à des degrés divers". La liste des compétences non techniques comprend l'éthique du travail, la courtoisie, le travail d'équipe, l'autodiscipline, la confiance en soi, la conformité aux normes en vigueur et la maîtrise des langues.

Des études menées par le "National Business Survey" du Canadian Education and Research Institute for Counselling (CERIC) auprès de 500 employeurs sur les besoins en compétences non techniques sur le lieu de travail suggèrent plusieurs compétences non techniques en fonction de l'occupation et de la profession et concluent que l'attitude positive, les compétences de communication, les compétences de travail en équipe, les compétences de gestion du temps et une forte éthique de travail sont quelques-unes des nombreuses compétences que les employeurs considèrent comme importantes.

(Source : Valdez N. How hard is it to Find Employees with Soft Skills ? 2015. Disponible à l'[adresse suivante](https://ceric.ca/fr/2015/01/how-hard-is-it-to-find-employees-with-soft-skills/) : <https://ceric.ca/fr/2015/01/how-hard-is-it-to-find-employees-with-soft-skills/>)



Parmi les classifications établies dans la littérature, les compétences fréquemment discutées comprennent les compétences de communication, les compétences de travail en équipe, la créativité, la résolution de problèmes, l'auto-motivation, la prise de décision et d'autres compétences relationnelles principalement débattues dans le cadre de la construction de l'intelligence émotionnelle.

Source : www.pixabay.com

Une étude approfondie menée par Marcel M. Robles de l'Eastern Kentucky University a identifié les dix compétences non techniques les plus importantes aux yeux des dirigeants d'entreprise.

- Communication - compétences orales, capacité à s'exprimer, écrit, présentation, écoute

- Courtoisie - savoir-vivre, étiquette, étiquette des affaires, gracieux, dire s'il vous plaît et merci, respectueux
- Flexibilité - adaptabilité, volonté de changement, apprentissage tout au long de la vie, acceptation de la nouveauté, ajustement
- Intégrité - honnête, éthique, morale élevée, valeurs personnelles, faire ce qui est juste
- Compétences interpersonnelles - sympathique, avenant, sens de l'humour, amical, attentionné, empathique, maîtrise de soi, patient, sociabilité, chaleur, compétences sociales.
- Attitude positive - optimiste, enthousiaste, encourageant, heureux, confiant
- Professionnalisme - esprit d'entreprise, bien habillé, apparence, prestance
- Responsabilité - responsable, fiable, fait le travail, débrouillard, autodiscipliné, veut bien faire, consciencieux, bon sens
- Travail d'équipe - coopératif, s'entend avec les autres, agréable, solidaire, serviable, collaboratif
- Ethique de travail - travailleur acharné, volonté de travailler, loyauté, esprit d'initiative, motivation personnelle, ponctualité, assiduité.

(Source : Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace (Robles, 2012) - Business Communication Quarterly 75 (4) 453- 465 © 2012)

Dans l'étude ci-dessus, les cadres ont massivement indiqué que l'intégrité et la communication étaient les deux principales compétences non techniques dont les employés ont besoin sur le lieu de travail d'aujourd'hui. Les 57 cadres (100 %) ont tous indiqué que l'intégrité et la communication étaient très importantes ou extrêmement importantes. Plus des trois quarts des répondants (84,2 %) ont indiqué que la courtoisie était une compétence extrêmement importante, et plus de la moitié (71,9 % et 61,4 %, respectivement) ont déclaré que la responsabilité et les compétences interpersonnelles étaient extrêmement importantes.

Les compétences non techniques peuvent également être considérées comme des traits de caractère qui améliorent les interactions, les performances professionnelles et les perspectives de carrière d'une personne (Parsons, 2008). La principale caractéristique des compétences non techniques est que leur application ne se limite pas à la profession. Les compétences non techniques se développent en permanence par le biais d'applications pratiques dans le cadre de la vie quotidienne et sur le lieu de travail (Arkansas Department of Education, 2007 ; Magazine, 2003). Contrairement aux "hard skills", qui concernent l'ensemble des compétences d'une personne et sa capacité à accomplir un certain type de tâche ou d'activité, les "soft skills" sont interpersonnelles et largement applicables (Parsons, 2008).



Les entreprises veulent des employés pleins de ressources, dotés de compétences non techniques à tous les niveaux ("Employers Value

Communication", 2004 ; John, 2009) et de qualités interpersonnelles (Rodas, 2007), capables de collaborer, de motiver et de faire preuve d'empathie avec leurs collègues (Klaus, 2010).

Source : www.pixabay.com

Les entreprises modernes recherchent spécifiquement les candidats qui peuvent apporter une valeur ajoutée à leur organisation grâce à leurs compétences non techniques et à leur capacité à les développer et à les utiliser, ce qui peut faire la différence entre une offre d'emploi et le plaisir d'un nouvel emploi. Cette exigence de compétences non techniques dans un emploi a rendu plus difficile la concurrence pour l'acquisition et la pérennisation d'un emploi.

Tous les candidats qui souhaitent prendre l'avantage sur leurs concurrents doivent affiner leurs compétences non techniques. Les employeurs apprécient ces compétences en tant qu'indicateur de performance professionnelle, au même titre que les qualifications professionnelles traditionnelles. La plupart des employeurs sont susceptibles d'embaucher, de conserver et de promouvoir des personnes dignes de confiance, débrouillardes, éthiques, capables de communiquer efficacement, autonomes, désireuses de travailler et d'apprendre, et qui ont une attitude positive. Les employeurs préfèrent généralement voir un bon mélange de compétences dans leur personnel et, en plus des connaissances et des compétences disciplinaires, des niveaux adéquats de compétences non techniques sont considérés comme souhaitables pour progresser dans la carrière.

Les compétences non techniques d'une personne sont donc un élément important de sa contribution au succès d'une organisation. Les organisations qui sont en contact direct avec les clients ont généralement plus de succès si elles encouragent les activités permettant à leur personnel de développer ces compétences par le biais d'initiatives de bien-être sur le lieu de travail. Une formation spécifique ou des récompenses pour des habitudes ou des caractéristiques personnelles telles que l'assiduité au travail (sans congé de maladie, retard ou maladie) ou la diligence peuvent constituer un retour sur investissement significatif pour une organisation. C'est pourquoi les employeurs recherchent de plus en plus ces compétences chez leurs futurs employés, en plus des qualifications habituelles. La National Association for Business Education considère que les compétences non techniques sont essentielles sur le lieu de travail d'aujourd'hui, car elles complètent les compétences physiques, pour une performance professionnelle optimale et les compétences de la vie quotidienne (Arkansas Counsellor of Education, 2007).

D'autres chercheurs assimilent les compétences non techniques à des compétences d'employabilité transférables à de nombreux emplois. Cleary, Flynn et Thomasson (2006) définissent les compétences générales d'employabilité comme suit :

- Compétences de base/fondamentales : techniques, connaissance de la tâche, capacité à mettre la main à la pâte.
- Compétences conceptuelles/de réflexion : planification, collecte et organisation d'informations, résolution de problèmes
- Compétences commerciales : innovation et esprit d'entreprise
- Compétences communautaires : connaissances civiques et citoyennes
- Compétences relationnelles : qualités interpersonnelles, telles que la communication et le travail en équipe.

- Compétences personnelles : attributs tels que le sens des responsabilités, l'ingéniosité et la confiance en soi.

(Source : Cleary, M., Flynn, R. et Thomasson, S. (2006). Employability skills from framework to practice : Un guide d'introduction pour les formateurs et les évaluateurs. Canberra, Australie : Ministère de l'éducation, des sciences et de la formation)

Il convient de noter que les "compétences liées aux personnes" et les "compétences personnelles" (attributs) ci-dessus correspondent à la définition des compétences non techniques. "Les compétences non techniques peuvent également être appelées compétences "appliquées" ou "compétences du 21e siècle" (Gewertz, 2007). En règle générale, les compétences non techniques sont davantage liées à ce que nous sommes qu'à ce que nous savons.

Les experts affirment que les gens devraient commencer leur formation aux compétences non techniques lorsqu'ils sont encore étudiants afin d'obtenir de bons résultats scolaires et, plus tard, de meilleures performances professionnelles. Une étude d'intérêt public parrainée par McDonald's au Royaume-Uni prévoit que plus d'un demi-million de personnes ne seront pas en mesure d'entrer sur le marché du travail en raison d'un manque de compétences non techniques.

2.4 Compétences non techniques et satisfaction professionnelle



La satisfaction professionnelle reflète les sentiments subjectifs de réussite d'un individu qui sont liés à de nombreux aspects du comportement au travail et du bien-être. Elle fait référence aux progrès accomplis par un individu dans la réalisation de différents objectifs liés à sa carrière en termes de revenus, d'évolution des réalisations, etc. (Spurk, Abele et Volmer, 2011). (Spurk, Abele et Volmer, 2011). En d'autres termes, l'évaluation subjective de la carrière reflète l'idée qu'un individu se

fait de sa carrière et de son devenir (Arthur, Khapova et Wilderom, 2005).

Source : www.freepik.com

Outre les critères objectifs (salaire, promotions, statut professionnel), les critères subjectifs ont été de plus en plus adoptés dans le cadre de la recherche sur la réussite professionnelle au cours de la dernière décennie (Heslin, 2005), l'argument principal étant que si une personne est dotée de compétences non techniques, elle sera satisfaite de sa carrière, ce qui pourrait constituer une évaluation subjective importante de la réussite.

En outre, les personnes satisfaites, en l'occurrence le personnel universitaire, réussiront mieux à transmettre ces compétences aux étudiants et à les préparer à la vie professionnelle. On peut donc supposer qu'il existe un lien direct entre les compétences non techniques et les évaluations subjectives de carrière basées spécifiquement sur la satisfaction professionnelle, ainsi qu'un lien indirect avec l'éducation en tant que moyen de transfert de ces compétences.

Les résultats de la recherche doivent être interprétés avec prudence en raison du faible pouvoir explicatif de chaque modèle. Cela pourrait résulter du fait que d'autres variables ont un impact sur la satisfaction en même temps que ces compétences. Il est également possible qu'il existe une hiérarchie entre ces compétences. À l'avenir, il serait possible de tester les concepts de compétences non techniques avec différentes dimensions dans différents contextes. Une échelle composite pour les compétences non techniques pourrait également être élaborée et validée, ce qui permettrait d'obtenir des résultats plus probants dans différents groupes professionnels.

Alors que les compétences techniques peuvent être apprises et perfectionnées au fil du temps, les compétences non techniques sont considérées comme plus difficiles à acquérir et à modifier par le biais de l'éducation formelle.

Ce qui rend les compétences non techniques si précieuses, c'est qu'elles sont hautement transférables. Cela signifie qu'un même ensemble de compétences non techniques peut être utile à un large éventail de professions. Par exemple, les enseignants, les médecins et les managers ont besoin de compétences en matière de résolution de problèmes pour bien exercer leur métier. La transférabilité est la principale différence : une compétence non technique est plus transférable qu'une compétence technique. Les compétences non techniques sont parfaitement transférables et favorisent donc l'employabilité. Les activités extrascolaires, qu'il s'agisse de bénévolat, de culture, d'arts, de sports ou de loisirs, contribuent à développer les compétences non techniques et à cultiver les talents.

2.5 Enseignement des compétences non techniques

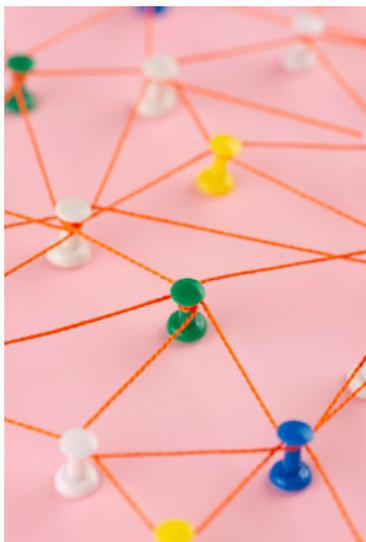
En raison de sa pertinence, la nécessité d'enseigner les compétences non techniques est devenue une préoccupation majeure pour les éducateurs et les employeurs du monde entier. L'acquisition et la maîtrise des compétences non techniques nécessitent une pratique, un apprentissage, une observation, une formation et une expérience continues. Les initiatives suivantes peuvent apporter un soutien supplémentaire aux demandeurs d'emploi pour répondre à ces besoins.



- Programmes sur le campus :** La plupart des étudiants universitaires passent la moitié de leur vie dans des foyers. Les établissements d'enseignement supérieur devraient donc profiter de cette occasion en or pour développer leurs compétences générales par le biais de programmes soigneusement élaborés, tels que la préparation aux tests, aux entretiens, etc. et les mettre en œuvre sur le campus.

Source : www.freepik.com
- Les écoles de fin d'études :** Même si l'idée d'écoles de fin d'études n'a pas encore fait son chemin, elle constitue une valeur ajoutée intéressante pour les étudiants. Ces écoles mettent l'accent sur les compétences liées à l'emploi et l'inscription dans l'une d'entre elles peut s'avérer bénéfique pour les étudiants pendant leurs études.
- Cellule de placement :** une cellule de placement qui fonctionne bien et qui informe les étudiants, donne des conférences, organise des ateliers sur les techniques d'étude, dispense une formation efficace et offre un soutien individuel. Une communication et une connexion régulières avec les entreprises sont également essentielles pour établir des relations avec elles. Cela permettra de s'assurer que les entreprises reviennent chaque année pour recruter.
- Allez sur Internet :** La navigation habituelle sur Facebook, Twitter, etc. est également importante, mais il est plus constructif d'écrire des blogs, de créer des réseaux avec des personnes du même secteur d'activité, etc. Les possibilités de développer des compétences non techniques sont infinies, sans oublier le travail en réseau qui peut vous permettre de trouver un emploi sans dépendre des placements sur le campus.
- Réseautage :** avoir une équipe d'amis, de camarades de classe ou de collègues qui travaillent ensemble pour développer des compétences interpersonnelles essentielles, pour être au courant des prochaines visites d'entreprises et pour partager des informations et des ressources stimule le moral. Rejoindre quelques associations ou clubs à l'université permet d'apprendre le travail d'équipe, le leadership, la gestion du temps, etc.

- **Les stages :** Nombreux sont ceux qui ne comprennent pas la valeur des stages pendant leurs études. Beaucoup d'étudiants ont tendance à considérer les stages comme de simples formalités. Travailler et se salir les mains lors d'un stage dans une entreprise aurait été tellement utile pour au moins expérimenter ce qu'est un environnement de travail. Impressionner ses supérieurs par ses compétences lors d'un stage est un moyen sûr de prendre pied dans l'entreprise.



gestion des clients et la satisfaction de leurs besoins, ce qu'aucun cours magistral n'aurait pu faire.

Source : www.freepik.com

- **Travailler à temps partiel/à la pige :** On pourrait dire qu'un étudiant devrait plutôt se concentrer sur ses études que de se préoccuper de travailler et de gagner de l'argent pendant qu'il est à l'université. Travailler avec une société d'organisation d'événements, par exemple, pendant les études, permet d'apprendre beaucoup de choses sur la gestion des clients et la satisfaction de leurs besoins, ce qu'aucun cours magistral n'aurait pu faire.
- **Liens d'entreprise :** Les principales entreprises du secteur des technologies de l'information ont relevé le défi et ont mis en place des cours de transition pour les étudiants. Le campus connect d'Infosys, le centre d'excellence d'IBM et le programme Mission 10X de Wipro avec plusieurs établissements d'enseignement supérieur sont des exemples de liens entre l'industrie et le monde universitaire. Une collaboration structurée avec le monde universitaire se traduit donc par un gain mutuel pour les deux parties.
- **Formateurs consultants :** Quelques instituts autonomes ont également introduit des compétences non techniques dans le programme d'études avec des crédits, ce qui a permis de combler le fossé entre les exigences de l'industrie et les étudiants. Plusieurs instituts de formation ont vu le jour et se chargent de former les étudiants soit tout au long de l'année, soit pendant les vacances d'été ou les semestres. Cette méthodologie de formation peut aider les étudiants à se développer et à répondre aux exigences de l'industrie lors de leur recrutement sur le campus.
- **Modification du programme d'études :** Le programme actuel n'inclut pas la connaissance pratique des quatre compétences linguistiques, à savoir la lecture, l'écriture, l'écoute et l'expression orale. Ces compétences devraient être acquises en même temps que les compétences non techniques. Un changement est nécessaire dans la conception du programme, qui devrait être davantage orienté vers l'équipement de l'étudiant pour qu'il puisse gérer et exceller sur le lieu de travail. Quelques-uns de ces aspects pourraient être intégrés au programme d'études pour lui donner un élan supplémentaire.

2.6 Conseils pour développer les compétences professionnelles

D'un point de vue plus personnel, les activités suivantes peuvent être d'une grande aide pour développer et améliorer ses capacités professionnelles :

- **Observez les autres professionnels** : Remarquez comment les membres de l'équipe, les superviseurs, les distributeurs et d'autres personnes se comportent dans leur environnement de travail. Observez comment les professionnels qui vous entourent interagissent les uns avec les autres, accomplissent leurs tâches et naviguent dans les processus du lieu de travail. Si vous trouvez un collègue qui possède une compétence non technique que vous souhaitez développer, essayez d'imiter certains de ses comportements ou attitudes.
- **Participez à des conférences et à des ateliers** : Les conventions, les ateliers et les événements connexes vous permettent de mettre en pratique vos compétences professionnelles en dehors du lieu de travail. Concentrez-vous sur la communication efficace, l'écoute active et d'autres compétences non techniques tout en établissant un réseau avec d'autres professionnels. Les conférences, ateliers, congrès et autres événements professionnels choisissent parfois les compétences non techniques comme sujet. Par exemple, vous pouvez découvrir un webinaire qui traite du rôle de la confiance en soi sur le lieu de travail. La recherche d'événements de ce type peut vous aider à développer vos compétences professionnelles.



Source : www.pexels.com

- **Résoudre les conflits sur le lieu de travail** : Bien que vous puissiez parfois avoir des conflits avec vos collègues, efforcez-vous de les résoudre en collaboration. Les responsables et les membres de l'équipe préfèrent généralement coopérer avec un employé dont ils savent qu'il peut continuer à travailler, à élaborer des stratégies et à communiquer poliment mais clairement dans les situations difficiles. Essayez de

considérer les conflits comme des occasions d'en apprendre davantage sur la manière dont vous et vos collègues pouvez collaborer efficacement, résoudre les problèmes et fonctionner en équipe.

- **Poser des questions :** Posez davantage de questions lors de vos interactions. Les personnes qui posent des questions plus souvent qu'elles n'argumentent ou n'affirment leurs propres opinions peuvent exceller dans de nombreuses compétences non techniques, telles que la communication, l'ouverture d'esprit ou la volonté d'apprendre. Vous pouvez poser des questions à quelqu'un sur un sujet même si vous en savez beaucoup ou si vous avez une opinion différente. Le fait de poser des questions peut vous aider à découvrir de nouvelles perspectives ou de nouveaux domaines du sujet. Si vous décidez ultérieurement de débattre ou de donner votre propre avis sur le sujet, vous serez alors en mesure d'apporter un point de vue plus complexe ou plus approfondi.
- **Soyez réceptif au retour d'information :** Travaillez à être ouvert à un retour d'information constructif. De nombreuses compétences professionnelles souhaitables



sont liées à la capacité d'une personne à écouter, évaluer et mettre en œuvre l'évaluation de son travail ou de ses performances par quelqu'un d'autre. Même si vous n'êtes pas d'accord avec le retour d'information, tenez compte de ce que l'autre personne a dit avant de le rejeter ou d'argumenter. Le fait d'évaluer le plus objectivement possible le retour d'information

que les autres vous donnent peut vous aider à déterminer comment discuter rationnellement du retour d'information et quelles parties de ce retour d'information intégrer dans vos habitudes.

Source : www.pexels.com

- **Créez des relations positives :** Cultivez des relations positives avec vos collègues, vos clients, vos responsables et les autres professionnels avec lesquels vous travaillez. De nombreuses compétences professionnelles décrivent vos comportements, vos habitudes et vos méthodes de communication lorsque vous interagissez avec les autres. Il vous sera peut-être plus facile d'avoir des interactions coopératives et amicales si vous avez déjà des relations positives sur votre lieu de travail. Par exemple, vous pouvez essayer d'avoir des conversations sincères avec vos collègues et vos

clients. Posez-leur des questions sur leurs projets pour le week-end, leurs passe-temps, leurs animaux de compagnie et d'autres sujets en rapport avec le lieu de travail qui pourraient vous donner un aperçu de leur vie personnelle. Vous pouvez également parler de vos intérêts et de vos projets, car cela peut aider les gens à se sentir plus à l'aise pour parler d'eux-mêmes.

- **Prendre soin de soi** : Il est généralement plus facile d'acquérir de nouvelles compétences lorsque vous répondez déjà à vos besoins fondamentaux. Prenez soin de vous, par exemple en mangeant des aliments nutritifs, en passant du temps avec vos proches, en dormant suffisamment et en consacrant du temps à des activités qui vous plaisent. Un esprit et un corps sains peuvent vous aider à apprendre et à vous adapter à de nouvelles habitudes.

2.7 Compétences pour l'éducation et la formation tout au long de la vie dans l'Union européenne

L'existence de nombreux cadres d'éducation et d'apprentissage socio-émotionnels élaborés par des organisations de premier plan dans le monde entier témoigne de l'importance croissante accordée au développement personnel et social par le biais de l'éducation et de l'apprentissage tout au long de la vie, mais il existe d'importantes disparités dans les compétences et les caractéristiques identifiées par ces réseaux.

Dès 2006, l'Union européenne a publié une étude contenant des recommandations du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie afin de relever les défis de la mondialisation et de garantir l'égalité et l'accès des groupes qui, en raison de désavantages éducatifs dus à des circonstances personnelles, sociales, culturelles ou économiques, ont besoin d'un soutien particulier pour réaliser leur potentiel éducatif. Il s'agit par exemple des personnes ayant de faibles compétences de base, en particulier celles qui sont peu alphabétisées, des jeunes ayant quitté l'école prématurément, des chômeurs de longue durée et de ceux qui reprennent le travail après une période de congé prolongé, des personnes âgées, des migrants et des personnes handicapées.

Cette recherche s'est poursuivie au cours des deux dernières décennies, motivée par la

nécessité de faire face aux changements profonds du marché du travail résultant des transitions numérique et verte, ainsi que d'atteindre la cible 4.7 des objectifs de développement durable des Nations unies.

En mai 2018, le Conseil européen a adopté une "**recommandation sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie**" mise à jour afin de promouvoir davantage le développement des compétences clés dans l'Union européenne en tant que moyen de :

- Renforcer la capacité d'innovation, la productivité et la compétitivité de l'UE.
- Relever les défis découlant de la mondialisation, des changements structurels sur le marché du travail et du développement rapide des nouvelles technologies.
- Soutenir davantage les enseignants, les formateurs et le personnel éducatif, permettre l'apprentissage interdisciplinaire et promouvoir davantage la mise en réseau et la coopération avec les parties prenantes.
- Aider les individus à faire face à des situations de vie complexes, à développer des compétences qui leur permettent de gérer avec succès les défis posés par les nombreuses transitions qui se produisent dans leur travail, dans leurs sphères et dans la société, à faire face à l'incertitude, à nourrir leur résilience, à se développer sur le plan personnel, à établir des relations interpersonnelles fructueuses et à apprendre à apprendre.
- Servir d'outil utile aux décideurs politiques, aux prestataires d'éducation et de formation et aux apprenants, en nous aidant à faire en sorte que tous les enfants et les jeunes bénéficient des opportunités et de l'éducation qu'ils méritent.
- Encourager les États membres à fournir des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance de qualité, à améliorer l'enseignement scolaire et à garantir l'excellence de l'enseignement, à développer davantage l'enseignement et la formation professionnels initiaux et continus et à moderniser l'enseignement supérieur.

2.7.1 Compétences clés

La recommandation identifie huit compétences clés essentielles aux citoyens pour l'épanouissement personnel, un mode de vie sain et durable, l'employabilité, la citoyenneté active et l'inclusion sociale.

Les compétences clés sont développées tout au long de la vie, grâce à l'apprentissage formel, non formel et informel dans différents environnements, notamment la famille, l'école, le lieu de travail, le quartier et d'autres communautés. Voici les 8 principales compétences clés :

- Compétence multilingue (capacité à utiliser différentes langues)

- Compétence mathématique et compétence en sciences, technologie et ingénierie (capacité à développer et à appliquer une réflexion mathématique, scientifique et technologique pour résoudre des problèmes)
- Compétence numérique (technologies numériques pour l'apprentissage au travail et la participation à la société)
- Compétences personnelles, sociales et d'apprentissage (capacité à gérer le temps et l'information)
- Compétence citoyenne (capacité à agir en tant que citoyens responsables)
- Compétence entrepreneuriale (capacité à saisir les opportunités)
- Sensibilité culturelle et compétence en matière d'expression (respect de la manière dont les idées et le sens sont exprimés de manière créative)

La **compétence personnelle, sociale et d'apprentissage** est la capacité à réfléchir sur soi-même, à gérer efficacement le temps et l'information, à travailler de manière constructive avec les autres, à rester résilient et à gérer son apprentissage et sa carrière. Elle comprend la capacité à faire face à l'incertitude et à la complexité, à apprendre à apprendre, à assurer son bien-être physique et émotionnel, à préserver sa santé physique et mentale, à mener une vie soucieuse de sa santé et tournée vers l'avenir, à faire preuve d'empathie et à gérer les conflits dans un contexte d'inclusion et de soutien.

Ces compétences clés sont une combinaison de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes.

Connaissances : Pour des relations interpersonnelles et une participation sociale réussies, il est essentiel de comprendre les codes de conduite et les règles de communication généralement acceptés dans les différentes sociétés et environnements. Les compétences personnelles, sociales et d'apprentissage requièrent également la connaissance des composantes d'un esprit, d'un corps et d'un mode de vie sains. Cela implique de connaître ses stratégies d'apprentissage préférées, de connaître ses besoins en matière de développement des compétences et les différentes manières de développer ses compétences, et de rechercher les possibilités d'éducation, de formation et de carrière, ainsi que l'orientation ou le soutien professionnels disponibles.

Compétences : Les compétences comprennent l'aptitude à identifier ses capacités, à se concentrer, à faire face à la complexité, à réfléchir de manière critique et à prendre des décisions. Cela inclut la capacité d'apprendre et de travailler à la fois en collaboration et de manière autonome, d'organiser et de persévérer dans son apprentissage, de l'évaluer et de le partager, de rechercher un soutien le cas échéant et de gérer efficacement sa carrière et ses interactions sociales. Les individus doivent être résilients et capables de faire face à

l'incertitude et au stress. Ils devraient être capables de communiquer de manière constructive dans différents environnements, de collaborer en équipe et de négocier. Cela implique de faire preuve de tolérance, d'exprimer et de comprendre des points de vue différents, ainsi que d'être capable de créer de la confiance et de ressentir de l'empathie.

Attitudes : La compétence repose sur une attitude positive à l'égard du bien-être personnel, social et physique et de l'apprentissage tout au long de la vie. Elle repose sur une attitude de collaboration, d'affirmation de soi et d'intégrité. Cela implique de respecter la diversité des autres et de leurs besoins et d'être prêt à surmonter les préjugés et à faire des compromis. Les individus devraient être capables d'identifier et de fixer des objectifs, de se motiver et de développer la résilience et la confiance nécessaires pour poursuivre et réussir leur apprentissage tout au long de leur vie. Une attitude de résolution des problèmes soutient à la fois le processus d'apprentissage et la capacité de l'individu à faire face aux obstacles et au changement. Elle comprend le désir d'appliquer les acquis et les expériences de la vie et la curiosité de rechercher des opportunités d'apprentissage et de développement dans divers contextes de la vie.

2.8 LifeComp - Le cadre européen pour les compétences clés "personnelles, sociales et apprendre à apprendre"

Le cadre LifeComp, dérivé des recherches approfondies menées par le Centre commun de recherche sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, est un outil flexible qui peut être adapté à différents contextes d'apprentissage et groupes cibles afin de soutenir l'acquisition des compétences "personnelles, sociales et apprendre à apprendre" dans le contexte. Cet ensemble de compétences est considéré comme fondamental pour le développement et la consolidation de nombreuses compétences non techniques précieuses pour la vie.

2.8.1 Qu'est-ce que LifeComp ?

- LifeComp offre un cadre conceptuel qui comprend les compétences clés "personnelles, sociales et apprendre à apprendre" pour les systèmes éducatifs, les étudiants et les apprenants dans leur ensemble. LifeComp entend systématiser la nécessité d'améliorer les compétences personnelles et sociales.
- Il traite des aptitudes à la vie quotidienne, c'est-à-dire des aptitudes et compétences que chacun doit développer en permanence tout au long de sa vie.
- Il soutient le développement d'un enseignement et d'un apprentissage axés sur les compétences et la nécessité de réformer les programmes d'études dans l'Union européenne.

- Les compétences clés et les compétences de base sont nécessaires à tous pour l'épanouissement et le développement personnel, l'employabilité, l'inclusion sociale, la participation civique et la démocratie.
- Son élément central est l'identification des compétences pouvant être enseignées, afin que les citoyens puissent devenir des agents actifs dans la détermination de leur apprentissage et de leur parcours professionnel.

2.8.2 Méthodologie

La méthodologie a été développée par le CCR (Centre commun de recherche), le service de la science et de la connaissance de la Commission européenne, au nom de la DG EAC (Direction générale de l'éducation, de la jeunesse, du sport et de la culture) et en collaboration avec elle, afin de mettre en œuvre les compétences clés "**personnelles, sociales et d'apprentissage**" pour l'éducation et la formation tout au long de la vie.

L'approche du développement du cadre a été validée à travers différentes étapes et la liste initiale des compétences et des descripteurs a été discutée afin de parvenir à un consensus initial et de recevoir un retour d'information pour la révision du cadre afin d'évaluer différentes stratégies pour sa mise en œuvre.

Une revue de la littérature et une analyse des cadres ont permis de produire **le cadre LifeComp consolidé, qui se compose de 3 domaines de compétences, de 9 compétences et de 27 descripteurs. Chaque domaine est composé de 3 compétences. Chaque compétence est décrite par 3 descripteurs.**

Chaque compétence comporte trois descripteurs qui sont décrits à l'aide du modèle "conscience, compréhension, action", suggéré par les experts pour décrire les différentes facettes du déploiement.

2.8.3 L'arbre LifeComp

Décrit 9 compétences, structurées en trois domaines :

- Le "Personal" area (P1, P2, P3)
- L'espace "Social" (S1, S2, S3)
- Le domaine "Apprendre à apprendre" (L1, L2, L3)



LIFECOMP DESCRIPTORS TYPOLOGIES



AWARENESS



UNDERSTANDING



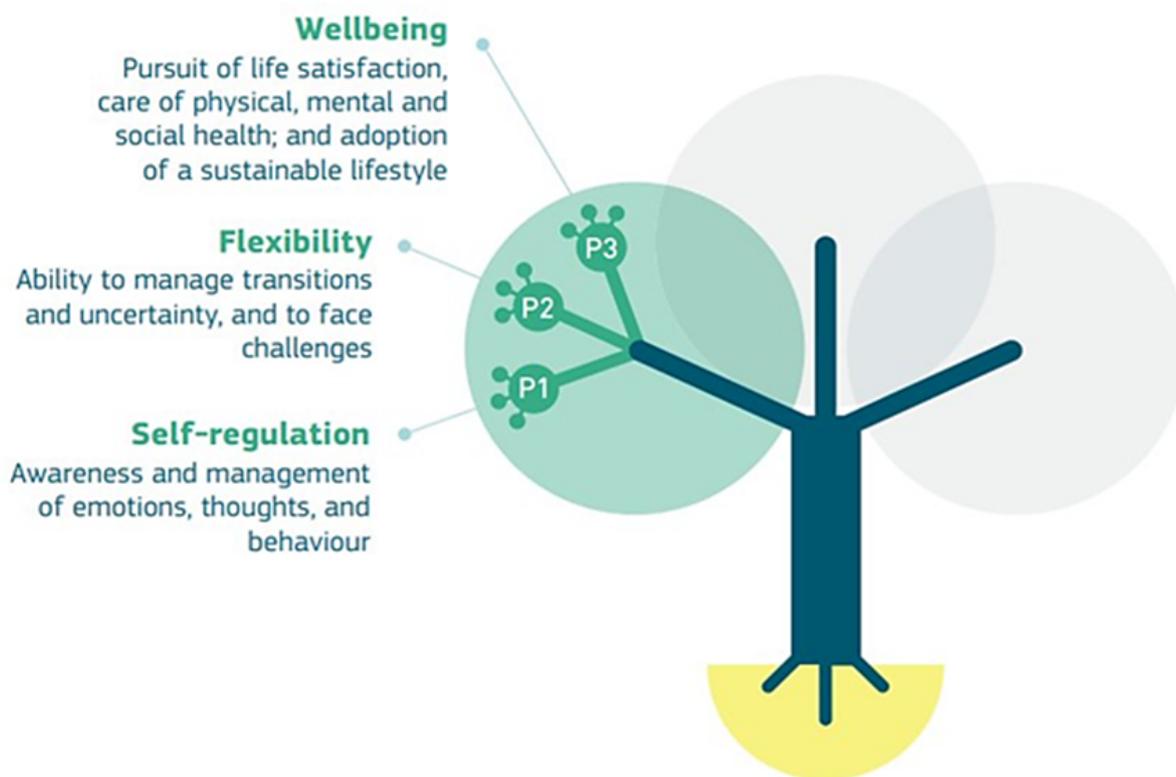
ACTION

2.8.4 Compétences dans le domaine personnel

Ce domaine fait référence au développement personnel, à l'épanouissement et à la réalisation du potentiel de chacun.

Être compétent sur le plan personnel est étroitement lié au fait d'"apprendre à être". "Apprendre à être" implique d'avoir des connaissances sur un esprit, un corps et un mode de vie sains, d'être capable de faire face à la complexité, à l'incertitude et au stress, de rechercher un soutien en cas de besoin et de rester résilient, ainsi que de développer la capacité à travailler de manière autonome et à gérer sa carrière. Cela implique également des attitudes d'affirmation de soi, d'intégrité, d'auto-motivation, de résolution de problèmes pour faire face

aux changements et une disposition généralement positive à l'égard de la promotion de son bien-être personnel, social et physique.



LIFECOMP DESCRIPTORS TYPOLOGIES



AWARENESS



UNDERSTANDING



ACTION

Descripteurs des compétences personnelles

DESCRIPTEURS DE L'AUTORÉGULATION (P1)

P1.1 Conscience et expression des émotions, pensées, valeurs et comportements personnels.

P1.2 Comprendre et réguler les émotions, les pensées et les comportements personnels, y compris les réactions au stress.

P1.3 Nourrir l'optimisme, l'espoir, la résilience, l'auto-efficacité et le sens de l'objectif pour soutenir l'apprentissage et l'action.

DESCRIPTEURS DE FLEXIBILITÉ (P2)

P2.1 Être prêt à revoir ses opinions et ses lignes d'action face à de nouveaux éléments.

P2.2 Comprendre et adopter de nouvelles idées, approches, outils et actions en réponse à des contextes changeants.

P2.3 Gérer les transitions dans la vie personnelle, la participation sociale, le travail et les parcours d'apprentissage, tout en faisant des choix conscients et en fixant des objectifs.

DESCRIPTEURS DU BIEN-ÊTRE (P3)

P3.1 Conscience que le comportement individuel, les caractéristiques personnelles et les facteurs sociaux et environnementaux influencent la santé et le bien-être.

P3.2 Comprendre les risques potentiels pour le bien-être et utiliser des informations et des services fiables pour la santé et la protection sociale.

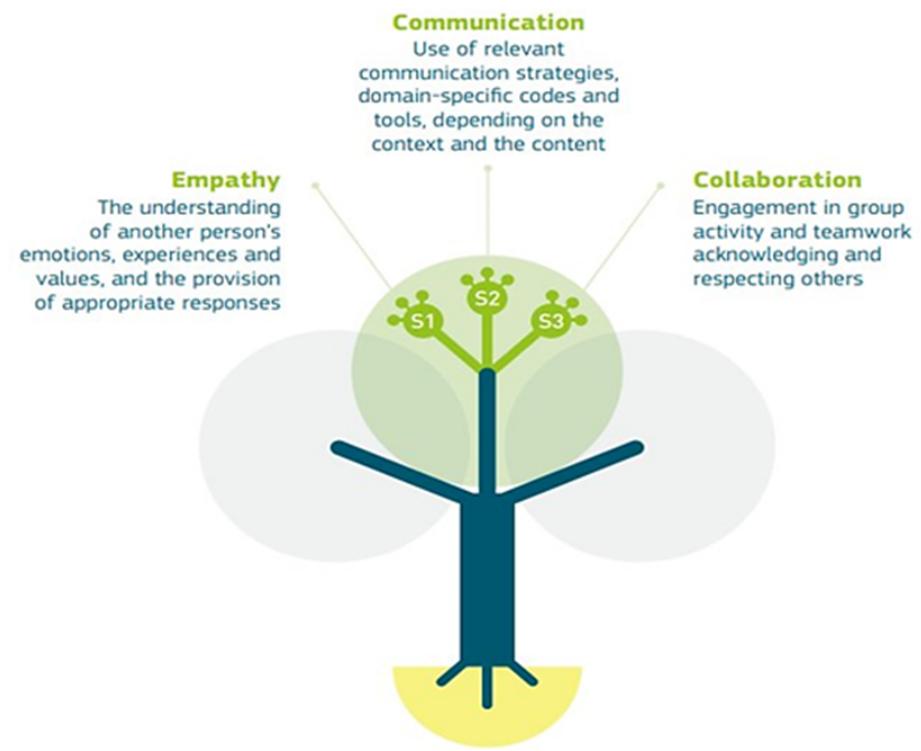
P3.3 Adoption d'un mode de vie durable qui respecte l'environnement et le bien-être physique et mental de soi-même et des autres, tout en recherchant et en offrant un soutien social.

2.8.5 Compétences dans le domaine social

Le domaine social est lié à l'apprentissage de la vie en commun et à la prise de conscience de la nature sociale de l'être humain. Il implique la capacité et la volonté d'interagir, de communiquer et de collaborer avec les autres de manière constructive.

La compétence sociale fait référence à la connaissance des codes de conduite et des règles de communication acceptés dans nos sociétés et nos environnements, ainsi qu'aux aptitudes permettant à l'individu de.. :

- Communiquer de manière constructive dans différents environnements
- Travailler en collaboration
- Négocier
- Montrer la tolérance
- Exprimer et comprendre des points de vue différents
- Ressentir de l'empathie



LIFECOMP DESCRIPTORS TYPOLOGIES



AWARENESS



UNDERSTANDING



ACTION

Descripteurs des compétences sociales

DESCRIPTEURS DE L'EMPATHIE (S1)

S1.1 Conscience des émotions, des expériences et des valeurs d'une autre personne.

S1.2 Comprendre les émotions et les expériences d'une autre personne et être capable d'adopter son point de vue de manière proactive.

S1.3 Réceptivité aux émotions et aux expériences d'une autre personne, en étant conscient que l'appartenance à un groupe influence son attitude.

DESCRIPTEURS DE COMMUNICATION (S2)

S2.1 Conscience de la nécessité de disposer d'une variété de stratégies de communication,

de registres de langue et d'outils adaptés au contexte et au contenu.

S2.2 Comprendre et gérer les interactions et les conversations dans différents contextes socioculturels et dans des situations spécifiques à un domaine.

S2.3 Écouter les autres et engager des conversations avec confiance, assurance, clarté et réciprocité, dans des contextes personnels et sociaux.

DESCRIPTEURS DE COLLABORATION (S3)

S3.1 Intention de contribuer au bien commun et conscience que les autres peuvent avoir des affiliations culturelles, des origines, des croyances, des valeurs, des opinions ou des circonstances personnelles différentes.

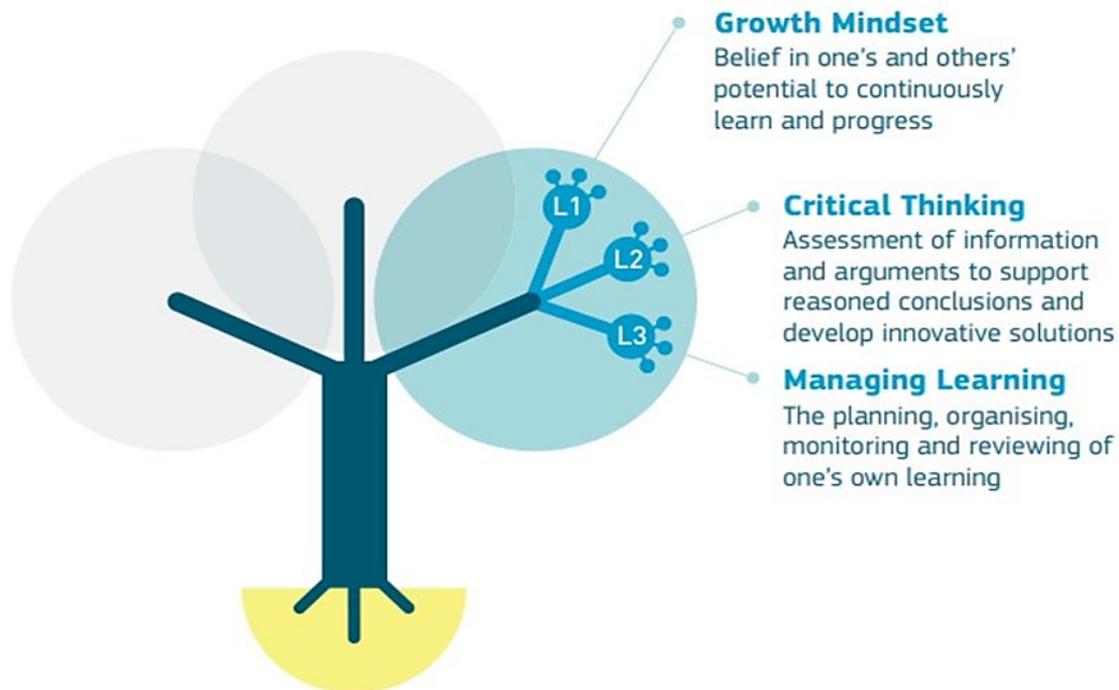
S3.2 Comprendre l'importance de la confiance, du respect de la dignité humaine et de l'égalité, de la gestion des conflits et de la négociation des désaccords pour établir et maintenir des relations justes et respectueuses.

S3.3 Partager équitablement les tâches, les ressources et les responsabilités au sein d'un groupe en tenant compte de son objectif spécifique ; susciter l'expression de points de vue différents et adopter une approche systémique.

2.8.6 Compétences du domaine Apprendre à apprendre

Apprendre à apprendre implique de prendre la responsabilité de son propre développement. Il s'agit probablement de la "compétence la plus importante de toutes" :

- Poursuivre et persévérer dans l'apprentissage.
- Organiser son apprentissage, y compris la gestion efficace du temps et de l'information, à la fois individuellement et socialement.
- Connaissance des stratégies d'apprentissage préférées, des domaines de compétence à développer, de la manière de le faire et du soutien disponible pour aborder l'éducation et la formation.
- Aptitudes à identifier ses capacités, à réfléchir de manière critique et à prendre des décisions, à organiser, à persévérer et à évaluer son apprentissage.
- Attitudes de confiance dans la capacité à réussir dans l'apprentissage, désir d'appliquer les acquis, curiosité et attitude positive à l'égard de l'apprentissage tout au long de la vie.



DESCRIPTEURS DE L'ENSEMBLE DE LA VIE TYPOLOGIES



AWARENESS



UNDERSTANDING



ACTION

Descripteurs des compétences du domaine Apprendre à apprendre

DESCRIPTEURS DE L'ÉTAT D'ESPRIT DE CROISSANCE (L1)

L1.1 Conscience et confiance en ses propres capacités et en celles des autres à apprendre, à s'améliorer et à réussir grâce au travail et au dévouement.

L1.2 Comprendre que l'apprentissage est un processus qui dure toute la vie et qui exige ouverture d'esprit, curiosité et détermination.

L1.3 Réfléchir au retour d'information des autres ainsi qu'aux expériences réussies et non réussies pour continuer à développer son potentiel.

DESCRIPTEURS DE LA PENSÉE CRITIQUE (L2)

L2.1 Conscience des biais potentiels dans les données et de ses propres limites, tout en

collectant des informations et des idées valides et fiables à partir de sources diverses et réputées.

L2.2 Comparer, analyser, évaluer et synthétiser des données, des informations, des idées et des messages médiatiques pour en tirer des conclusions logiques.

L2.3 Développer des idées créatives, synthétiser et combiner des concepts et des informations provenant de différentes sources en vue de résoudre des problèmes.

GESTION DES DESCRIPTEURS D'APPRENTISSAGE (L3)

L3.1 Conscience de ses propres intérêts d'apprentissage, de ses processus et de ses stratégies préférées, y compris de ses besoins d'apprentissage et du soutien nécessaire.

L3.2 Planifier et mettre en œuvre des objectifs, des stratégies, des ressources et des processus d'apprentissage.

L3.3 Réfléchir et évaluer les objectifs, les processus et les résultats de l'apprentissage et de la construction des connaissances, en établissant des relations entre les domaines.

2.8.7 Objectifs du cadre LifeComp

LifeComp s'efforce de mettre en place un ensemble de lignes directrices convenues pour la mise en œuvre souple de la formation "personnelle, sociale et à l'apprentissage" dans les programmes d'études des États membres, les programmes scolaires spécifiques et les activités d'apprentissage en général.

Le cadre conceptuel LifeComp fournit une compréhension commune et un langage partagé au niveau européen, suite à la recommandation du Conseil de 2018 sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. Le cadre soutient les initiatives qui garantissent que ces compétences de vie sont acquises autant que possible par tous les individus en Europe, non seulement à travers les différents niveaux de l'éducation formelle, mais aussi en utilisant l'éducation non formelle et informelle. Il s'agit d'initiatives allant de l'école primaire à l'université, ainsi que de la mise en œuvre flexible de programmes scolaires spécifiques et d'activités d'apprentissage en général.

Ce cadre n'a pas vocation à être prescriptif ; il fournit plutôt une description validée des éléments qui composent la compétence clé. La définition du terme "compétence" englobe des connaissances, des aptitudes et des attitudes inspirées d'une perspective holistique, qui comprend l'interdépendance entre les éléments du cadre comme un écosystème complexe. Toutes les compétences incluses dans le cadre sont donc également pertinentes, nécessaires, liées et interconnectées, et doivent être traitées comme les parties d'un tout. Les objectifs du cadre peuvent être résumés comme suit :

- L'épanouissement personnel, un mode de vie sain et durable, l'employabilité, la

citoyenneté active et l'inclusion sociale.

- Outil d'éducation et de formation des citoyens, des éducateurs, des décideurs en matière d'éducation et des organisations de la société civile d'une manière non prescriptive.
- Promouvoir le développement des compétences par des approches d'apprentissage innovantes, des méthodes d'évaluation et un soutien au personnel éducatif.
- Offrir des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance de qualité, améliorer l'éducation scolaire et garantir l'excellence de l'enseignement, développer davantage l'éducation et la formation professionnelles initiales et continues et moderniser l'enseignement supérieur.
- Rendre explicite le besoin de compétences spécifiques, en encourageant la réflexion sur la situation des apprenants et en cherchant des moyens pour qu'ils s'améliorent continuellement, de sorte que les citoyens puissent devenir des agents actifs dans la détermination de leur apprentissage et de leur parcours professionnel.

2.8.8 Mise en œuvre et validation

La principale limite de ce cadre est qu'il n'a pas encore été adapté ou testé dans la pratique. Le processus de mise en œuvre devrait être en spirale, et non linéaire, chaque étape informant toutes les autres puisque l'acquisition et le déploiement des compétences est un processus dynamique, influencé par des facteurs personnels et contextuels.

L'éducation des apprenants restera un défi dans des environnements de plus en plus numérisés et mixtes. Bien que la discussion sur les résultats d'apprentissage et les niveaux de progression de LifeComp puisse être prématurée à ce stade, la mesure qualitative du développement des compétences par l'évaluation formative et la création d'outils d'auto-réflexion pour soutenir tous les apprenants, y compris les adultes et les apprenants informels, peuvent être envisagées. Comme il s'agit d'un cadre théorique qui doit être mis en pratique, on peut envisager des projets pilotes dans les écoles avec des enseignants volontaires pour développer et améliorer le cadre. S'il est adopté dans le cadre de l'éducation formelle, ce cadre gagnerait à mobiliser la participation active de l'ensemble de la communauté scolaire, y compris les élèves, les enseignants, les chefs d'établissement, les familles et les communautés locales. Cette recommandation est liée à la pertinence de l'utilisation d'une approche globale de l'école, soulignant le caractère central de la voix des élèves, comme le décrit la Convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant, mais aussi la pertinence des compétences décrites pour le développement du personnel et de la communauté.

Les États membres pourraient élaborer des normes nationales à partir de ce cadre, en l'adaptant à leurs contextes éducatifs. LifeComp pourrait inspirer l'inclusion de nouveaux

sujets dans les programmes d'études ou être inclus dans des matières existantes afin que nous comprenions mieux comment enseigner les compétences LifeComp et comment celles-ci peuvent être intégrées dans les programmes d'études, que ce soit sur une base transversale ou dans des matières particulières, mais aussi dans l'apprentissage et l'orientation tout au long de la vie.

AREA	COMPETENCES	DESCRIPTORS
PERSONAL	P1 Self-regulation Awareness and management of emotions, thoughts and behaviour	P1.1 Awareness and expression of personal emotions, thoughts, values, and behaviour
		P1.2 Understanding and regulating personal emotions, thoughts, and behaviour, including stress responses
		P1.3 Nurturing optimism, hope, resilience, self-efficacy and a sense of purpose to support learning and action
	P2 Flexibility Ability to manage transitions and uncertainty, and to face challenges	P2.1 Readiness to review opinions and courses of action in the face of new evidence
		P2.2 Understanding and adopting new ideas, approaches, tools, and actions in response to changing contexts
		P2.3 Managing transitions in personal life, social participation, work and learning pathways, while making conscious choices and setting goals
	P3 Wellbeing Pursuit of life satisfaction, care of physical, mental and social health; and adoption of a sustainable lifestyle	P3.1 Awareness that individual behaviour, personal characteristics and social and environmental factors influence health and wellbeing
		P3.2 Understanding potential risks for wellbeing, and using reliable information and services for health and social protection
		P3.3 Adoption of a sustainable lifestyle that respects the environment, and the physical and mental wellbeing of self and others, while seeking and offering social support
SOCIAL	S1 Empathy The understanding of another person's emotions, experiences and values, and the provision of appropriate responses	S1.1 Awareness of another person's emotions, experiences and values
		S1.2 Understanding another person's emotions and experiences, and the ability to proactively take their perspective
		S1.3 Responsiveness to another person's emotions and experiences, being conscious that group belonging influences one's attitude
	S2 Communication Use of relevant communication strategies, domain-specific codes and tools, depending on the context and content	S2.1 Awareness of the need for a variety of communication strategies, language registers, and tools that are adapted to context and content
		S2.2 Understanding and managing interactions and conversations in different socio-cultural contexts and domain-specific situations
		S2.3 Listening to others and engaging in conversations with confidence, assertiveness, clarity and reciprocity, both in personal and social contexts
	S3 Collaboration Engagement in group activity and teamwork acknowledging and respecting others	S3.1 Intention to contribute to the common good and awareness that others may have different cultural affiliations, backgrounds, beliefs, values, opinions or personal circumstances
		S3.2 Understanding the importance of trust, respect for human dignity and equality, coping with conflicts and negotiating disagreements to build and sustain fair and respectful relationships
		S3.3 Fair sharing of tasks, resources and responsibility within a group taking into account its specific aim; eliciting the expression of different views and adopting a systemic approach
LEARNING TO LEARN	L1 Growth mindset Belief in one's and others' potential to continuously learn and progress	L1.1 Awareness of and confidence in one's own and others' abilities to learn, improve and achieve with work and dedication
		L1.2 Understanding that learning is a lifelong process that requires openness, curiosity and determination
		L1.3 Reflecting on other people's feedback as well as on successful and unsuccessful experiences to continue developing one's potential
	L2 Critical thinking Assessment of information and arguments to support reasoned conclusions and develop innovative solutions	L2.1 Awareness of potential biases in the data and one's personal limitations, while collecting valid and reliable information and ideas from diverse and reputable sources
		L2.2 Comparing, analysing, assessing, and synthesising data, information, ideas, and media messages in order to draw logical conclusions
		L2.3 Developing creative ideas, synthesising and combining concepts and information from different sources in view of solving problems
	L3 Managing learning The planning, organising, monitoring and reviewing of one's own learning	L3.1 Awareness of one's own learning interests, processes and preferred strategies, including learning needs and required support
		L3.2 Planning and implementing learning goals, strategies, resources and processes
		L3.3 Reflecting on and assessing purposes, processes and outcomes of learning and knowledge construction, establishing relationships across domains

2.9 Bibliographie et références

- Cleary, M., Flynn, R. et Thomasson, S. (2006). Employability skills from framework to practice : Un guide d'introduction pour les formateurs et les évaluateurs. Canberra, Australie : Ministère de l'éducation, des sciences et de la formation.
- Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace (Robles, 2012) - Business Communication Quarterly 75 (4) 453- 465 © 2012
- Commission européenne. (2018). Accompagnant le document Proposition de RECOMMANDATION DU CONSEIL sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. Commission européenne. Consulté sur le site <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-5464-2018-ADD-2/EN/pdf>
- RECOMMANDATION DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 18 décembre 2006 sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (2006/962/CE) <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:en:PDF>
- Caena, F. (2019). Cadre de compétences clés LifEComp. Personnelles, sociales, apprendre à apprendre. Document de cadrage. Centre commun de recherche, Commission européenne.
- EPSC. (2019). 10 tendances qui façonnent l'avenir du travail. Commission européenne. Consulté sur https://ec.europa.eu/epsc/sites/epsc/files/10-trends_future-of-work.pdf
- Nations Unies. (2015). La résolution a été adoptée par l'Assemblée générale le 25 septembre 2015. Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030. (A/RES/70/1). Consulté sur le site https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
- Davies, W. K. et Longworth, N. (2014). Lifelong Learning. Oxford : Routledge.
- Caena, F. (2019). Développement d'un cadre européen pour la compétence clé personnelle, sociale et d'apprentissage (LifeComp). Revue de la littérature et analyse des cadres (EUR 29855 EN). Office des publications de l'Union européenne. Consulté à l'adresse suivante : <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/developing-european-framework-personal-social-learning-learn-key-competence-lifecomp>
- Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace (Robles, 2012) - Business Communication Quarterly 75 (4) 453- 465 © 2012
- EPSC. (2017). 10 tendances qui transforment l'éducation telle que nous la connaissons. Commission européenne. Consulté sur le site https://ec.europa.eu/epsc/sites/epsc/files/epsc_-_10_trends_transforming_education_as_we_know_it.pdf
- Conseil de l'Europe. (2016). Compétences pour la culture démocratique. Vivre ensemble sur un pied d'égalité dans des sociétés démocratiques culturellement diverses. Éditions du Conseil de l'Europe. Consulté sur <https://rm.coe.int/16806ccc07>
- Camara, W., O'Connor, R., Mattern, K. et Hanson, M. A. (2015). Beyond Academics : Un cadre holistique pour améliorer la réussite scolaire et professionnelle. ACT. Tiré de http://www.act.org/content/dam/act/unsecured/documents/ACT_RR2015-4.pdf
- Soft Skills and its applications in work workplace - World Journal of Advanced Research and Reviews. S. Vasanthakumari <https://doi.org/10.30574/wjarr.2019.3.2.0057>

- Agenda européen des compétences pour une compétitivité durable, l'équité sociale et la résilience - Commission européenne. https://migrant-integration.ec.europa.eu/library-document/european-skills-agenda-sustainable-competitiveness-social-fairness-and-resilience_en
- L'importance des compétences non techniques dans le développement de carrière. Mitashree Tripathy <https://www.semanticscholar.org/reader/5ec6cc0dbeccbf6b15ad12027cc6ad25ad81a27>
- Catalogue européen des références en matière de compétences non techniques. Version : 3 août 2021. Union européenne. <https://epale.ec.europa.eu/system/files/attachments/01%20Catalogue%20EN.pdf>

Chapitre 3 - CONSEILS POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'EXCELLENCE EN MATIÈRE D'ÉQUIPEMENT PROFESSIONNEL

L'enseignement professionnel joue un rôle crucial dans la société et l'économie européennes. Il constitue une passerelle vers l'emploi et dote les entreprises des compétences dont elles ont besoin pour se développer et rester compétitives. Les professionnels qui construisent nos maisons, nos routes et nos infrastructures numériques ont pour la plupart reçu leur formation dans le cadre de l'enseignement professionnel.

Malgré ces avantages, l'enseignement professionnel en Europe est confronté à un nombre considérable de défis, tels que l'évolution des besoins du marché du travail, les progrès technologiques et les attentes de la société.

Cette note examine les différentes façons dont l'enseignement professionnel en Europe peut être amélioré pour mieux répondre aux demandes actuelles et futures.

3.1 Flexibilité du programme d'études

L'un des plus grands défis de l'enseignement professionnel est la nécessité de répondre rapidement à l'évolution des besoins du marché du travail. Pour ce faire, il faut un programme d'études flexible qui puisse s'adapter aux nouvelles technologies et compétences. **L'enseignement modulaire** peut apporter une solution, les étudiants ayant la possibilité de suivre différents modules correspondant à leurs intérêts et à leurs objectifs de carrière.

Le curriculum est le programme de l'école. Il énumère les contenus et les objectifs qui doivent être appris. Il précise les matières enseignées et leurs objectifs fondamentaux. Le ministère de l'éducation détermine souvent les exigences auxquelles le programme doit répondre. Actuellement, il arrive souvent qu'un programme d'études soit basé sur une enquête sur les besoins du marché du travail. On demande aux entreprises ce qu'un professionnel doit savoir et être capable de faire dans un certain secteur. Supposons que cette enquête ait lieu la première année. Au cours de la deuxième année, ce programme d'exigences est traduit dans le programme d'études. Il est communiqué aux écoles. Elles commencent alors à travailler avec ce programme pour le mettre en œuvre au cours de la nouvelle année scolaire. Il s'agit souvent de la troisième année ! Si quatre années sont ensuite formées selon ce programme, cela signifie que l'éducation a au moins quatre ans de retard sur les développements dans le monde des affaires. Il est évident que cette situation n'est pas souhaitable. En outre, il faut savoir que nous formons de plus en plus de personnes qui finiront par exercer des professions qui n'existent même pas aujourd'hui !

Il est donc essentiel que les établissements d'enseignement collaborent plus étroitement avec les entreprises et les industries pour s'assurer que le programme d'études et, surtout, la flexibilité restent pertinents. Les **parcours d'apprentissage double**, dans lesquels les étudiants reçoivent à la fois un



enseignement théorique et une expérience pratique en entreprise, peuvent être un moyen efficace de favoriser cette collaboration.

Toutefois, ces parcours d'apprentissage en alternance nécessitent également une implication et une motivation directes de la part de la communauté des entreprises. En effet, les étudiants qui suivent ce type de parcours sont souvent considérés comme une main-d'œuvre bon marché. Une bonne formation, conforme au programme d'études, accompagnée d'une bonne orientation professionnelle de la part de l'entreprise d'apprentissage, est essentielle.

3.2 Promouvoir l'éducation et la formation tout au long de la vie

Avec l'évolution rapide des technologies, il est de plus en plus important que les employés continuent à développer leurs compétences tout au long de leur carrière. Pour ce faire, il faut passer du modèle traditionnel d'éducation ponctuelle à un modèle qui favorise l'**apprentissage tout au long de la vie**.



Les établissements d'enseignement professionnel et les organismes de formation privés au sein des secteurs devraient proposer des programmes de FPC flexibles et accessibles qui permettent aux employés d'actualiser leurs compétences et de s'adapter aux nouveaux développements.

L'utilisation de plateformes d'apprentissage en ligne peut jouer un rôle important à cet égard, en proposant des cours qui peuvent être suivis à tout moment et depuis n'importe quel endroit. Il est ainsi plus facile pour les travailleurs de continuer à se former sans avoir à quitter leur emploi.



Toutefois, ces plateformes d'apprentissage en ligne doivent être qualifiées. Il est très important d'intégrer cette forme d'apprentissage dans un format mixte. L'apprentissage en ligne combiné à des cours en classe et à des travaux pratiques sur le lieu de travail s'est avéré très efficace.

3.3 Intégration des technologies numériques

L'intégration des technologies numériques dans l'enseignement est essentielle pour préparer les étudiants au marché du travail moderne. L'enseignement professionnel devrait investir dans les **technologies modernes**, telles que la réalité virtuelle (RV) et la réalité augmentée

(RA), qui peuvent offrir aux étudiants une expérience d'apprentissage réaliste dans un environnement sûr et contrôlé.

En outre, les étudiants doivent acquérir des compétences numériques qui sont essentielles et de plus en plus indispensables dans presque tous les domaines. La programmation, l'analyse de données et la culture numérique devraient faire partie intégrante du programme d'études afin de préparer les étudiants à l'avenir.

3.4 Renforcer les compétences sociales

Si les compétences techniques sont essentielles, les compétences sociales sont de plus en plus importantes sur le marché du travail moderne. Les employeurs apprécient les employés capables de communiquer efficacement, de collaborer et de résoudre des problèmes.

L'enseignement professionnel devrait se concentrer sur le développement de ces **compétences non techniques** par le biais de projets de groupe, de simulations et d'autres méthodes d'apprentissage interactives.



3.5 Promouvoir l'inclusion et l'égalité

L'inclusion et l'égalité doivent être au cœur de l'enseignement professionnel. Cela signifie que les établissements d'enseignement doivent veiller à ce que leurs programmes soient accessibles aux étudiants de tous horizons, y compris les personnes handicapées, les migrants et les personnes issues de groupes défavorisés sur le plan socio-économique.

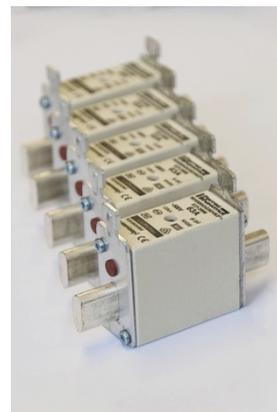
En offrant des bourses, des programmes de tutorat et d'autres services de soutien, les établissements peuvent attirer et soutenir une population étudiante plus diversifiée.



3.6. Renforcer la coopération européenne

Les défis de l'enseignement professionnel sont souvent transfrontaliers. Les pays européens peuvent tirer profit du partage des connaissances et des meilleures pratiques. Des initiatives telles que le programme Erasmus+ jouent un rôle très important dans la promotion des échanges entre étudiants et enseignants, ainsi que dans le soutien des projets de coopération transfrontalière entre établissements d'enseignement.

Ces échanges ou stages à l'étranger concernent principalement les étudiants de l'enseignement professionnel supérieur et des universités. Mais même au sein de l'enseignement professionnel, de tels échanges à une échelle beaucoup plus grande qu'aujourd'hui contribueraient grandement au développement social et professionnel des étudiants concernés.



L'organisation de stages ou d'échanges d'enseignants (beaucoup) plus importants (à l'échelle internationale) donnera également un coup de pouce immédiat à la qualité de l'enseignement professionnel. En effet, l'évolution du monde de l'entreprise est si rapide que les enseignants ont vite fait d'avoir des connaissances dépassées. Alors, comment donner des cours pratiques ou théoriques qui soient motivants pour les élèves et en phase avec le marché du travail ?

Je recommanderais personnellement de rendre obligatoires ces stages et ces échanges d'enseignants et d'étudiants. Cela contribuera à améliorer la qualité de l'enseignement professionnel de part et d'autre.

3.7 Assurance qualité et normes d'enseignement

Pour garantir la qualité de l'enseignement professionnel, il est nécessaire d'établir des normes et des lignes directrices claires. Cela peut se faire par le biais de systèmes d'accréditation qui garantissent que les programmes répondent à certaines normes de qualité. En outre, la mise en place d'un cadre européen commun des qualifications peut contribuer à améliorer la comparabilité des qualifications entre les pays et à promouvoir la mobilité des étudiants et des travailleurs.

À l'heure actuelle, nous constatons de grandes différences dans le niveau et la qualité de l'enseignement professionnel entre les différents pays européens. Il faudra continuer à travailler dur pour réduire ces différences. Les projets de coopération européenne tels que ceux initiés par des organisations comme l'EVTA (et bien d'autres) y contribuent.



3.8 Image de l'enseignement professionnel

L'image de l'enseignement professionnel en Europe a connu des changements significatifs ces dernières années. Traditionnellement, l'enseignement professionnel était souvent considéré comme une option moins prestigieuse que l'enseignement académique. Toutefois, cette image a changé avec la reconnaissance croissante de la valeur des compétences pratiques sur un marché du travail en évolution rapide.

Plusieurs pays européens et la Commission européenne ont pris des mesures pour améliorer l'image de l'enseignement professionnel en l'adaptant davantage aux besoins de l'industrie et en renforçant les partenariats avec les entreprises. Ces mesures ont permis de mieux valoriser la formation professionnelle, en particulier dans les secteurs où il y a une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

En Allemagne et en Suisse, par exemple, l'enseignement professionnel jouit depuis longtemps d'un grand prestige, en partie grâce au système dual qui combine l'expérience pratique et les cours théoriques. D'autres pays tentent d'adopter ce modèle pour accroître l'attrait de l'enseignement professionnel. En outre, les politiques et initiatives de l'UE, telles qu'Erasmus+ et le cadre européen des certifications (CEC), ont contribué à l'harmonisation et à la promotion de l'enseignement professionnel dans toute l'Europe.

Malgré ces évolutions positives, il reste des défis à relever, tels que la lutte contre les préjugés persistants et l'amélioration de la mobilité et de la reconnaissance des qualifications au sein de l'Europe. Dans l'ensemble, on prend de plus en plus conscience du rôle crucial de l'enseignement professionnel dans la formation d'une main-d'œuvre diversifiée et résiliente. Il reste cependant un long chemin à parcourir, avec des efforts continus pour promouvoir cette forme d'éducation et faire connaître les excellentes opportunités qu'ont les étudiants diplômés sur le marché du travail. La promotion devra également se concentrer sur les parents des étudiants potentiels dans le cadre de l'enseignement professionnel. Il faudra les convaincre que l'enseignement professionnel supérieur ou l'université n'est pas toujours la meilleure voie de formation pour leur enfant. Si, dans le même temps, le flux entre les différents niveaux d'éducation est également simplifié, cela ne pourra que contribuer positivement à l'apprentissage et au développement tout au long de la vie.

3.9 Conclusion

L'amélioration de l'enseignement professionnel en Europe nécessite une approche à multiples facettes qui réponde aux besoins changeants du marché du travail et de la société. En proposant des programmes flexibles et modulaires, en promouvant l'apprentissage tout au long de la vie, en intégrant les technologies numériques, en développant les compétences sociales, en promouvant l'inclusion et l'égalité, en renforçant la coopération européenne et en garantissant la qualité de l'enseignement, l'enseignement professionnel peut devenir plus efficace et jouer un rôle important dans le développement économique et social de l'Europe. Enfin, l'amélioration de l'image de l'enseignement professionnel devra également faire l'objet d'une attention constante.

En investissant dans ces améliorations, l'enseignement professionnel peut jouer un rôle de premier plan en aidant les individus et les entreprises à prospérer dans un monde en constante évolution.

3.10 Bibliographie et références

- Commission européenne. (2020). *Agenda européen des compétences. Extrait de <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>
- Cedefop. (2019). *L'évolution de la nature et du rôle de l'enseignement et de la formation professionnels en Europe*. Extrait de <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5560>
- UNESCO-UNEVOC (2020). *Tendances des nouvelles qualifications et compétences pour l'EFTP. Extrait de https://unevoc.unesco.org/pub/bilt_trends_mapping_study.pdf
- OCDE. (2018). *Sept questions sur les apprentissages : Answers from International Experience*. Extrait de <https://www.oecd.org/education/seven-questions-about-apprenticeships-answers-from-international-experience.htm>)

Chapitre 4 - Réflexion et construction de soi

Ce chapitre est consacré à l'approche socioconstructiviste : un véritable atout pour permettre aux jeunes d'optimiser leurs périodes de stage en entreprise. Il comprend une description complète du "Patchwork Talents & Transitions®" : un outil de construction de soi.

4.1 Expérimenter la mise en œuvre d'une nouvelle méthode.

Les *Missions Locales* ont été créées en 1982 en France à la suite du rapport de Bertrand Schwartz sur "l'insertion professionnelle et sociale des jeunes". Les 436 antennes implantées sur le territoire national (plus de 6 800 sites) accueillent des jeunes de 16 à 25 ans et les accompagnent sur les thèmes suivants : emploi, formation, santé, logement.

Ils accompagnent les jeunes dans leur recherche d'emploi et de formation, et dans l'identification de leurs compétences. Ils peuvent les aider par des ateliers de maîtrise des outils informatiques (création d'une boîte mail professionnelle, mise en page d'un CV, rédaction d'une lettre de motivation en ligne) et leur expliquer les démarches sur les différents sites d'emploi.

En mai 2023, des conseillers de la [Mission Locale "Cœur de Picardie"](#) et des conseillers de [Cap Emploi 60](#) (association locale dédiée aux personnes en situation de handicap) ont participé à un groupe de réflexion organisé par David J. Bourne, psychologue du travail et chercheur dans le domaine de l'orientation professionnelle.

Ce travail a mis en évidence la volonté des conseillers de s'appuyer concrètement sur l'approche socioconstructiviste pour permettre aux jeunes qu'ils accompagnent au quotidien de développer des projets professionnels. **L'idée était de permettre aux jeunes d'optimiser leurs périodes de stage dans des entreprises** appelées *PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel)*.

Une formation complète à la méthode socioconstructiviste "Talents & Transitions Patchwork®" a ainsi été mise en place en octobre 2023.

Résultats :

La mise en œuvre de la méthode constructiviste "Talents & Transitions Patchwork®" s'est avérée très utile dans le cadre d'un stage pratique dans un environnement professionnel pour des jeunes de la Mission Locale et de Cap Emploi 60. Cette approche innovante a placé le jeune au premier plan de son expérience d'apprentissage, en mettant l'accent sur ses talents uniques et en les explorant. En identifiant et en valorisant ces compétences, le jeune a acquis une plus grande confiance en lui, ce qui lui a permis de se forger une image positive de lui-même dans un environnement professionnel parfois intimidant.



Photo : David J. Bourne

4.2 Approche socioconstructiviste de l'orientation professionnelle.

Inspirée à la fois d'idées socioconstructivistes et sociocognitives, la méthode "Talents & Transitions Patchwork[®]" contribue à développer chez les individus de véritables compétences en gestion de carrière (CMS : Career Management Skills), à l'instar des recommandations récemment formulées dans ce domaine par l'Union européenne".

Le "Patchwork des talents" va au-delà des simples compétences techniques et intègre les compétences interpersonnelles et émotionnelles. Cela permet au jeune d'avoir une compréhension globale de son potentiel, en l'aidant à comprendre comment ses différentes aptitudes peuvent être mises en valeur dans un contexte professionnel. Ce processus encourage activement une réflexion approfondie sur son parcours professionnel, en aidant le jeune à anticiper et à gérer les transitions tout au long de son parcours professionnel.

En outre, la méthode facilite une approche personnalisée du stage, permettant au jeune d'acquérir des compétences spécifiques correspondant à ses propres objectifs et aspirations. En établissant un lien étroit entre les talents de l'individu et les exigences de l'environnement professionnel, la méthode favorise une intégration harmonieuse dans le monde du travail. Elle constitue également une base solide pour prendre des décisions éclairées concernant l'orientation future de la carrière.

La méthode "Talents & Transitions Patchwork[®]" permet aux jeunes de devenir des acteurs de leur développement professionnel. Elle favorise l'autonomie, en les incitant à jouer un rôle central dans la définition de leurs objectifs de carrière et dans la recherche d'opportunités

d'apprentissage. En renforçant l'engagement, la méthode contribue à une expérience de stage plus enrichissante et à une préparation efficace aux défis futurs de leur carrière.

Dans le contexte spécifique d'une mission locale, cette approche constructiviste répond aux divers besoins des jeunes, en tenant compte de leurs antécédents uniques et de leurs aspirations variées.

En intégrant cette méthode dans le processus d'orientation professionnelle, le conseiller peut en maximiser l'impact en guidant les jeunes vers des stages qui correspondent à leurs talents distinctifs, améliorant ainsi leur employabilité et leur épanouissement professionnel à long terme.

The socio-constructivist approach: a real asset for young people looking for work.



The research aimed to evaluate the impact of the use of the socio-constructivist approach by young people looking for work.



Six guidance practitioners were trained in the socio-constructivist "Talents & Transitions Patchwork" method so they can support young people during internship periods in companies.



The research was carried out in France in "Mission Locale Coeur de Picardie" (Association specializing in the career guidance of young people).





Findings:
The implementation of the socio-constructivist method proved to be highly valuable in the context of a practical internship in a professional environment for young people.

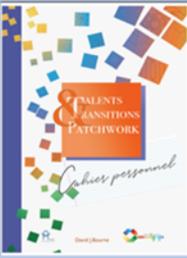
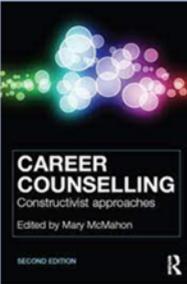
This experience contributed to developing career management skills in individuals and clearly increase specific skills of participating practitioners.



Next step:
We wish to expand this research by training a larger number of practitioners in this approach, ideally within the framework of a European ERASMUS + project.



Let's work together to build this new European project:
Feel free to contact us: contact@ott-partners.eu



David John BOURNE, France
Consultant in European projects - Occupational Psychologist - Practitioner/Researcher/Trainer – Mentor
Founder of Euro-CDP-Lab contact@ott-partners.eu

4.3 Proposition :

L'outil qui vous est proposé ci-dessous constitue la première partie de la méthode complète "Talents & Transitions Patchwork®" à laquelle ont été formés, ces dernières années, non seulement les conseillers de la Mission Locale "Cœur de Picardie" mais aussi de nombreux conseillers en évolution professionnelle en France et à l'étranger.

Cet outil permet notamment d'optimiser l'utilisation des périodes de stage et, plus généralement, de faciliter la réflexion et l'expression des personnes souhaitant identifier les activités professionnelles qui leur conviennent.

Ce premier volet de la méthode "Talents & Transitions Patchwork®" vise avant tout à faciliter la mise en récit de diverses expériences professionnelles et extra-professionnelles. Elle est destinée à être utilisée par les praticiens de l'accompagnement du développement professionnel qui souhaitent mobiliser des approches innovantes au profit de leurs clients.

Le second volet de la méthode "Talents & Transitions Patchwork®", qui n'est pas développé ici, permet d'accompagner l'émergence de projets professionnels. Seuls les professionnels ayant participé à une formation certifiante spécifique peuvent utiliser la méthode complète. Des formations certifiantes sont régulièrement organisées par l'auteur de la méthode, David J. Bourne, pour les professionnels intéressés par la méthode complète.

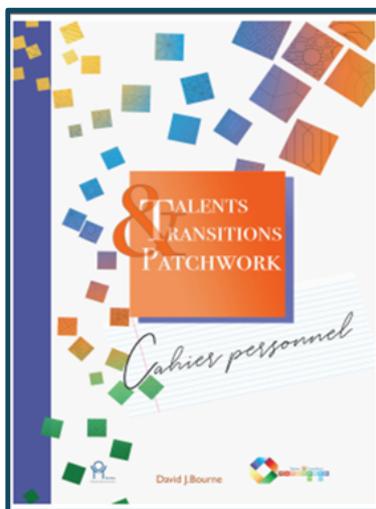


Photo : David J. Bourne

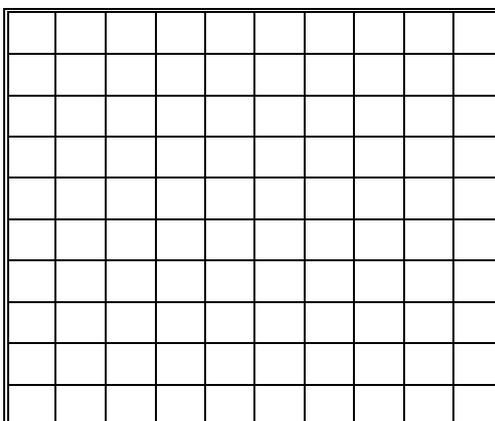
Comment dessiner vos Patchworks.

Pour représenter les activités significatives de votre stage ou de votre période d'immersion professionnelle, vous êtes invité à utiliser la grille Patchwork vide présentée ci-dessous.

Vous constaterez que chaque patchwork comporte 100 carrés au total (10 X 10). Cela vous permettra par la suite d'exprimer en pourcentage (%) le temps que vous avez consacré à chaque activité. Ainsi, par exemple, si vous passez $\frac{1}{4}$ de votre temps à mettre des produits en rayon, vous colorerez $\frac{1}{4}$ de la grille du Patchwork (soit 25 cases) d'une certaine couleur.

Comment dessiner vos Patchworks

Grille de patchwork : 100 boîtes de coloriage



Pour composer le Patchwork correspondant à une expérience donnée, vous utiliserez 4 couleurs différentes : le bleu, le rouge, le jaune et le vert. Chacune de ces 4 couleurs possède 3 nuances différentes : foncée, intermédiaire et claire.

Vous classerez ces 4 couleurs selon vos préférences personnelles, de la moins agréable à la plus agréable.

Ainsi, par exemple, Eva, qui est actuellement soutenue par son conseiller dans ses projets de développement professionnel, préfère le bleu et le jaune. Elle n'aime pas beaucoup le vert et encore moins le rouge. Elle établit donc la classification suivante :

Voici comment Eva a classé les 4 couleurs en fonction de ses préférences personnelles :

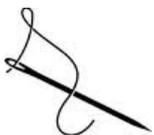


A chaque pièce de votre patchwork représentant une activité, vous associerez une couleur. Chaque couleur doit correspondre à une activité spécifique de l'expérience que vous représentez, c'est-à-dire à un morceau de tissu du Patchwork. Vous utiliserez donc une couleur que vous n'aimez pas si c'est pour illustrer une activité que vous deviez réaliser mais que vous n'appréciez pas. A l'inverse, une couleur agréable illustrera une activité que vous avez réalisée avec plaisir.

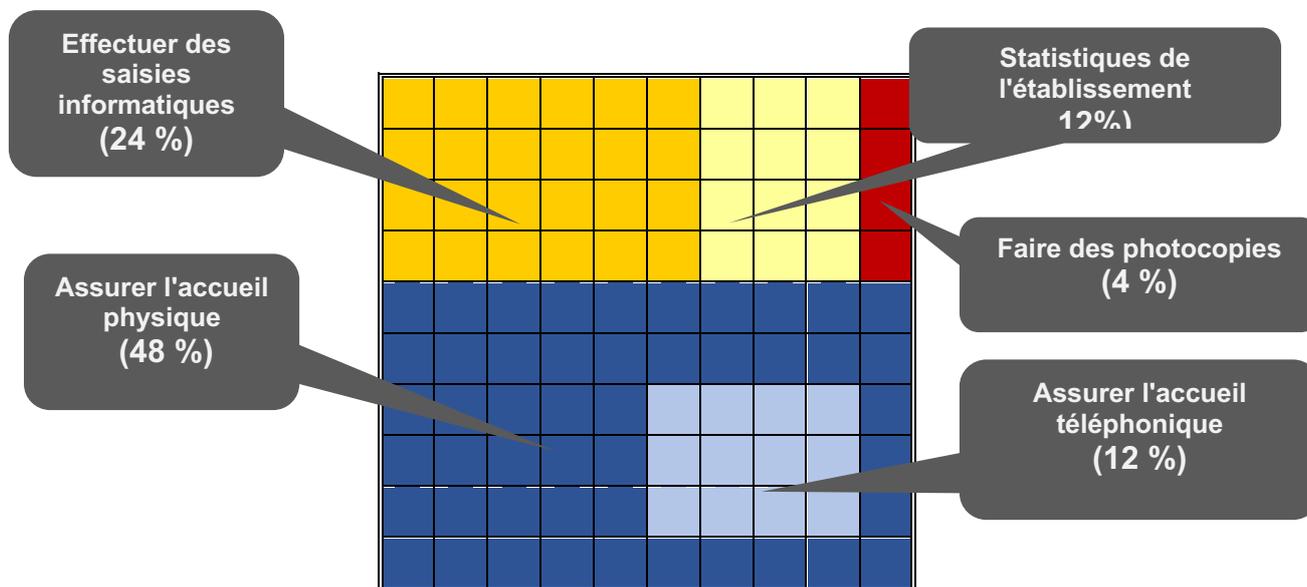
De même, si vous vous sentez très à l'aise pour réaliser l'activité en question (vous savez comment la réaliser), vous utiliserez la teinte la plus foncée de la couleur concernée (ex : bleu foncé). A l'inverse, si vous ne vous sentez pas à l'aise pour réaliser cette activité, vous utiliserez une teinte plus claire (ex : bleu clair).



Voici le code couleur d'Eva :

		Très désagréable	Désagréable	Agréable	Très agréable
		Très confortable			
Confortable					
Inconfortable					

A titre d'exemple, voici le Patchwork réalisé par Eva. Il correspond au stage qu'elle a effectué pendant 3 jours dans le domaine du secrétariat :



Patchwork du secrétariat d'Eva

Le patchwork ainsi dessiné par Eva représente les activités qu'elle a eu l'occasion de réaliser lors de son stage de quelques jours. Ce support graphique lui permettra de communiquer très précisément et facilement avec son conseiller lors de sa prochaine rencontre. Elle pourra notamment lui expliquer les choses suivantes :

- ✓ L'activité la plus importante qu'elle a exercée était l'accueil physique des clients (48 % du temps de stage). Elle a beaucoup aimé cette activité et s'est sentie très à l'aise (bleu foncé) en l'exerçant.
- ✓ Eva a également assuré l'accueil téléphonique qui représente 12% de son temps de stage, une activité qu'elle apprécie également mais pour laquelle elle se sent un peu moins à l'aise (bleu clair). Eva pense pouvoir encore progresser dans ce domaine...
- ✓ Eva a passé 24 % de son temps à saisir des données sur ordinateur, une activité qu'elle apprécie également (jaune) et pour laquelle elle se sent très à l'aise (jaune foncé).
- ✓ L'établissement de statistiques est une autre activité agréable (jaune) à laquelle Eva a consacré 12% de son temps de stage. Elle estime qu'elle peut encore progresser dans ce domaine (jaune clair).
- ✓ Eva n'aimait pas du tout faire des photocopies même si elle savait comment le faire (rouge foncé). Cette activité représente 4% de son temps.

Eva peut utiliser ce document pour identifier avec son conseiller les activités qu'elle aimerait trouver dans son prochain stage, profession ou emploi. De nouvelles pistes peuvent ainsi être discutées et explorées.

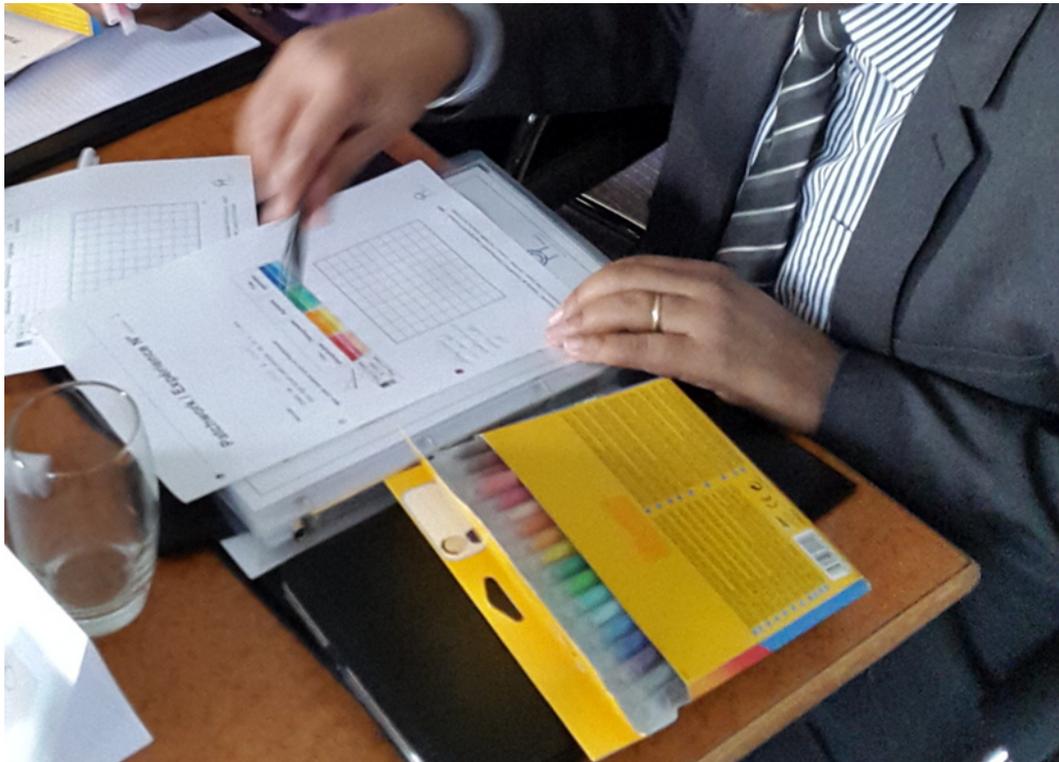


Photo : David J. Bourne

C'est à vous de jouer ...

Vous venez d'effectuer un stage ou de prendre un emploi et vous allez bientôt rencontrer votre conseiller pour en discuter. Créez le patchwork correspondant à cette expérience afin de pouvoir discuter de cette expérience et de votre éventuel projet d'évolution professionnelle de manière efficace et constructive.

Voici comment procéder en 6 étapes :

1/ Dressez la liste de toutes les activités réalisées au cours de cette expérience. Utilisez toujours un verbe d'action à l'infinitif. (ex : "Accueillir les clients")

2/ Etablissez votre code couleur : classez les 4 couleurs selon votre ordre de préférence (bleu, rouge, jaune et vert).

3/ Attribuer à chaque activité la couleur qui lui correspond selon que cette activité a été très agréable (couleur préférée), agréable (deuxième couleur préférée), désagréable (couleur non aimée) ou très désagréable (couleur non aimée).

4/ Une fois la couleur attribuée à chaque activité, donnez-lui la nuance appropriée (foncée, intermédiaire ou claire) selon que vous vous sentez très à l'aise, à l'aise ou peu à l'aise lorsque vous avez réalisé cette activité.

5/ Indiquez pour chaque activité le pourcentage de temps que vous lui avez consacré au cours de cette expérience (ex : 4% du temps total). Rappelez-vous qu'un carré de Patchwork représente 1%. Il faudrait donc colorier 4 cases si l'activité représentait 4% du temps total (ex : 4 cases rouges, faire des photocopies, dans le cas d'Eva).

Remarque : le total des pourcentages doit être égal à 100 %, c'est-à-dire correspondre à 100 cases dans la grille du Patchwork.

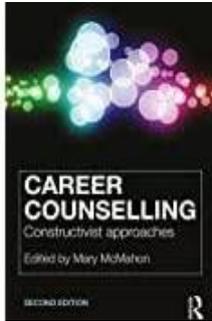
6/ Il ne vous reste plus qu'à reporter toutes les activités dans votre grille Patchwork. Commencez par placer les activités qui vous ont pris le plus de temps (les pourcentages les plus élevés), puis les autres.

N'oubliez pas d'indiquer le nom de l'activité dans une bulle ainsi que son pourcentage en % comme dans l'exemple du Patchwork d'Eva.

N'hésitez pas à créer un nouveau Patchwork pour chaque nouvelle expérience qui a du sens pour vous. Il peut s'agir d'un stage, d'une activité associative ou d'un loisir. Cela vous permettra d'identifier plus facilement et plus précisément les activités qui vous conviennent.



4.4 Bibliographie et références



Pouyaud, J. & Bourne, D. J. (2016) **Exploring life and working experiences for self-construction**. Dans M. McMahon, & W. Patton (Eds), *Career Counselling : Constructivist approaches* (2nd ed) ; London : Routledge.

<https://epale.ec.europa.eu/fr/blog/lapproche-constructiviste-talents-transitions-patchwork-pourrait-beneficier-aux-jeunes>

<http://www.educavox.fr/innovation/recherche/constructivisme-et-conseil-en-orientation>

https://iaevgconference2019.sk/wp-content/uploads/2020/03/IAEVG-Conference-Proceedings-2019_FINAL.pdf (pages : 63-68)

N'hésitez pas à contacter David J. BOURNE, l'auteur de la méthode "Talents & Transitions Patchwork®" : dbourne61@yahoo.co.uk

Chapitre 5 - Conseils pour une orientation professionnelle inclusive

5.1 L'orientation professionnelle inclusive

L'orientation professionnelle inclusive fait référence à l'application de pratiques et de méthodes qui tiennent compte de la diversité des individus et permettent un accès égal à l'orientation professionnelle pour tous, quels que soient leurs antécédents, leurs capacités ou les défis auxquels ils sont confrontés. L'objectif de l'orientation professionnelle inclusive est de soutenir et d'encourager toutes les personnes, en particulier les groupes sous-représentés tels que les personnes handicapées, les immigrés et les chômeurs de longue durée, à trouver et à développer leur parcours professionnel. Cette approche met l'accent sur l'inclusion, la diversité et l'égalité dans tous les aspects de la planification et du développement de carrière.

Ce document présente plusieurs méthodes conçues pour soutenir une orientation professionnelle inclusive et aider les conseillers d'orientation dans leur travail. **Le réflecteur de la carte de vie** est un outil qui aide les conseillers d'orientation et les clients à réfléchir de manière approfondie à leurs domaines de vie et à leurs parcours professionnels en leur proposant des tâches structurées et des outils visuels pour clarifier leurs valeurs et leurs objectifs. **La Growth Map**, quant à elle, aide à changer les mentalités et à développer un état d'esprit axé sur la croissance et le développement de carrière, ce qui est essentiel pour la planification de carrière et la prise de décision à long terme.

Le **Constructeur de récits d'avenir** fournit aux conseillers d'orientation professionnelle une méthode pour utiliser les études prospectives dans l'orientation professionnelle, en aidant les clients à envisager et à construire des parcours et des scénarios possibles pour l'avenir. Cette méthode encourage les clients à anticiper les changements futurs et à développer une réflexion stratégique. En outre, le document présente la **carte d'accessibilité**, un outil numérique qui aide les conseillers d'orientation et les apprenants à créer des sessions d'orientation professionnelle en ligne accessibles et interactives, en tenant compte des facteurs linguistiques, pédagogiques, technologiques, économiques et sociaux.

Le document présente également un nouvel outil numérique d'orientation professionnelle, **FuturePath AI**. Cet outil assisté par l'IA aide les utilisateurs à définir des objectifs professionnels spécifiques à court et à long terme et à planifier les étapes pour les atteindre. FuturePath AI offre la possibilité de visualiser différents parcours professionnels et leurs résultats potentiels en utilisant plusieurs formats tels que le texte, la vidéo, l'audio et les tâches interactives. L'outil s'adapte aux besoins individuels de l'utilisateur et le guide vers ses objectifs.

Enfin, le document traite des pratiques d'orientation professionnelle inclusive spécifiquement destinées aux personnes handicapées en Irlande, où des programmes et des services spéciaux ont été développés pour soutenir leur participation au marché du travail. La **conception universelle de l'apprentissage (Universal Design for Learning, UDL)** et ses trois grands principes - moyens multiples d'engagement, moyens multiples de représentation et options de démonstration de l'apprentissage - contribuent à garantir que l'orientation professionnelle est accessible et inclusive pour tout le monde.

5.2 Méthode 1 : le réflecteur de carte de vie

Un outil de réflexion sur la cartographie de la vie pour les conseillers d'orientation professionnelle

Description

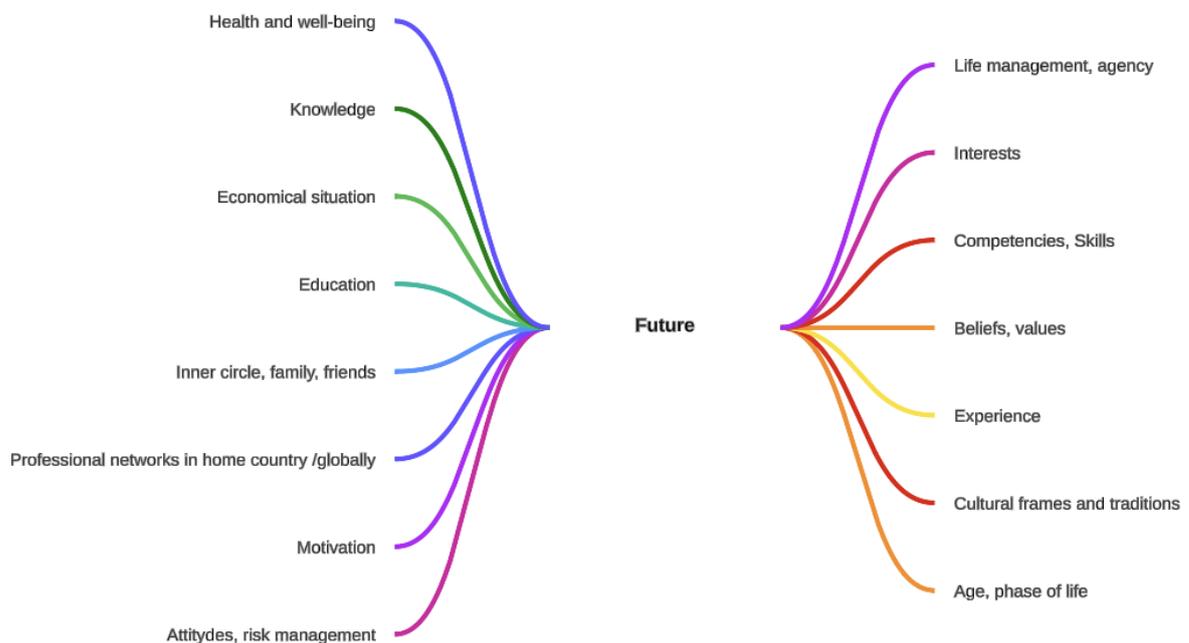
Le réflecteur de carte de vie est un outil qui aide les conseillers d'orientation et leurs clients à réfléchir de manière approfondie aux domaines de la vie et aux parcours professionnels. Il propose des tâches de réflexion attrayantes, visuelles et structurées qui permettent aux clients de dresser la carte de leurs objectifs passés, présents et futurs. Grâce à cette réflexion, les clients acquièrent une meilleure compréhension d'eux-mêmes, de leurs valeurs et de leurs aspirations, ce qui les aide à planifier leur carrière et à prendre des décisions.

Le processus d'orientation professionnelle comprend plusieurs étapes. Apprendre à connaître la carte de vie peut aider les deux parties de la relation de conseil à mieux comprendre la situation et à ouvrir de nouvelles perspectives.

Tâche 1 : Préparation du conseiller

1. Familiarisez-vous avec la carte mentale ci-dessous et réfléchissez à votre domaine de vie.
2. Réfléchissez ensuite à la manière dont vous pouvez utiliser la carte de vie avec votre client. Comment la carte de vie peut-elle aider à identifier les parcours professionnels possibles et à proposer des alternatives ? Comment peut-elle favoriser la co-

conception et fournir une base commune pour la discussion ?



Tâche 2 :

Cartographie visuelle de **la carte de vie**

: Le client dessine ou crée une carte de vie à la main ou numériquement, en se basant sur les différents domaines de la vie décrits dans la carte mentale. Le client peut également placer les événements importants liés à sa carrière sur une ligne du temps.

Tâche 3 : Analyse de la situation actuelle

Analyse SWOT : Le client évalue ses forces, ses faiblesses, ses opportunités et ses menaces dans sa vie et sa carrière actuelles à l'aide d'une matrice à quatre champs. Le client peut également tenir un journal de ses sentiments actuels, de ses défis et de ses réussites.

Tâche 4 : Planification future

Vision de l'avenir : Le client crée une vision de son avenir, y compris des objectifs professionnels et personnels.

Définition des objectifs : Le client se fixe des objectifs SMART :

- **Spécifique** :
l'objectif est-il clair ? Citez l'objectif, les outils, les ressources, le budget et le calendrier nécessaires.
- **Mesurable** :
L'objectif peut-il être mesuré ? De quelle manière ? Planifiez les mesures.

- **Réalisable** :
L'objectif est-il réaliste ? Décomposez les grands objectifs en sous-objectifs plus petits.
- **Pertinent** :
L'objectif est-il utile à votre développement ? Pourquoi voulez-vous atteindre cet objectif ?
- **Limité dans le temps** :
Quelle est l'échéance de l'objectif ? Le calendrier est-il clair ? Veillez à ce que le calendrier soit réaliste et évite les contraintes excessives.

Évaluation

Le client réfléchit aux événements quotidiens et aux expériences d'apprentissage, brièvement mais quotidiennement. Le client réfléchit à ses progrès et apporte les ajustements nécessaires à son plan chaque semaine ou chaque mois. Si des réunions de groupe sont possibles, le client tire profit de sa participation aux discussions de groupe. Le client peut également choisir d'utiliser des applications numériques pour suivre ses progrès et fournir un retour d'information en temps réel, telles que [LifeMap](#) ou [LifeMap Solutions](#).

Résultats

L'outil améliore la connaissance de soi, aide à clarifier les valeurs et les objectifs et soutient la planification de carrière à long terme. L'utilisation de l'outil améliore le processus de conseil et aide le client à obtenir de meilleurs résultats.

5.3 Méthode 2 : Carte de croissance

Selon Crum, Salovey et Achor (2013), les mentalités sont "des lentilles ou des cadres d'esprit qui orientent les individus vers des ensembles particuliers d'associations et d'attentes". Caroline Dweck (2006) encourage l'adoption d'un "état d'esprit de croissance", qui peut également aider à développer un "état d'esprit de carrière". Selon Nancy Curtis (Advancing Career Development in Canada), "une mentalité de carrière est une approche stratégique du développement de carrière qui est délibérée et axée sur la manière dont un individu cherche à façonner son avenir et à voir sa carrière se développer et s'épanouir".

Changer d'état d'esprit et développer un bon "état d'esprit professionnel" nécessite une réflexion et une introspection approfondies. Cet outil est conçu pour aider à adopter un "état d'esprit de croissance" et à développer un "état d'esprit de carrière" solide. Il contient deux exercices principaux, qu'il est recommandé de réaliser dans le même journal.

Tâche 1. Où en êtes-vous aujourd'hui (y compris la cartographie des réussites) ?

Cet exercice permet d'évaluer votre situation actuelle, vos réalisations, vos objectifs et vos ambitions. Notez vos réalisations et vos objectifs. Commencez par vos réussites : comment

en êtes-vous arrivé là et qu'est-ce qui vous a aidé ? Cet exercice peut être réalisé individuellement ou en groupe. Il est également important d'examiner comment diverses circonstances, telles que le lieu de résidence, les finances et les opportunités, influencent notre état d'esprit et nos résultats en matière de carrière.

Réalisations	Ce qui a bien fonctionné	Qu'est-ce qui vous a aidé à réussir, par exemple les soutiens	Alternatives
Objectifs	Comment y parvenir ?	De quoi ai-je besoin pour y parvenir ?	Existe-t-il une méthode ou une voie alternative ?

Après avoir réalisé cette activité, réfléchissez aux événements clés de votre carrière en rédigeant des comptes rendus détaillés, en vous concentrant sur les décisions et leurs influences. Réfléchissez à la manière dont le stress ou les circonstances ont influencé ces décisions. Notez ces réflexions et discutez-en avec un mentor, un conseiller d'orientation professionnelle ou un coach.

Tâche 2. "Déclarations d'affirmation positive"

Cet exercice s'appuie sur le premier en abordant le doute et la négativité. Rédigez des affirmations positives, comme "Je peux devenir ingénieur même si je ne suis pas bon en maths, car je m'améliorerai en travaillant dur ou en recevant de l'aide". Ces affirmations aident à surmonter les obstacles, à fixer des objectifs SMART et à renforcer la confiance en soi. Il est possible de le faire seul ou en équipe, ce qui favorise l'état d'esprit de croissance et la collaboration.

Instructions

Les participants doivent commencer par écrire des affirmations personnelles sur leurs capacités, telles que "Je parle très bien l'espagnol et le français". Ils peuvent ensuite ajouter "Je dois améliorer mes compétences écrites pour atteindre mes objectifs" et inclure des mesures telles que "regarder des films, lire ou suivre des cours". Revoyez ces déclarations lorsque vous vous sentez dépassé ou incertain. Cet exercice peut être réalisé individuellement ou en équipe, en fonction des objectifs et de la dynamique de l'équipe.

Je peux	Parce que je suis doué pour	Mais je veux m'améliorer	...m'aidera à m'améliorer	J'en ai besoin parce que

5.4 Méthode 3 : Construire l'histoire du futur

Outil de construction de récits d'avenir

Le Constructeur de récits d'avenir est un outil conçu pour les conseillers d'orientation qui utilise les récits d'avenir comme éléments de promotion d'une orientation professionnelle inclusive et équitable. Cet outil associe les études prospectives à une approche globale de l'orientation professionnelle, en proposant des méthodes et des ressources pratiques qui aident les conseillers d'orientation à aider leurs clients à envisager et à construire leur avenir de manière active et créative.

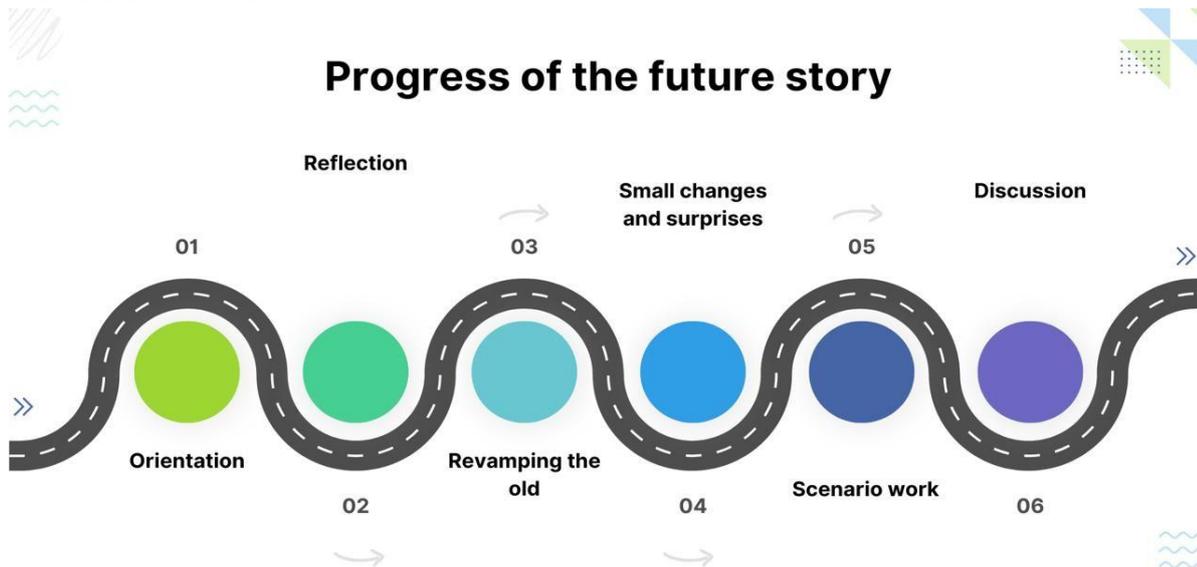
Dans le contexte de l'orientation professionnelle, l'histoire de l'avenir est un récit créé par le client qui décrit les voies, les objectifs et les rêves qu'il pourrait suivre à l'avenir. Il intègre les visions personnelles, les aspirations et les opportunités dans un plan complet et concret, permettant au client d'envisager et de planifier son développement professionnel à long terme. L'histoire de l'avenir aide le client à comprendre ses choix, à envisager d'autres voies et à se préparer aux changements à venir.

La réflexion sur l'avenir est la capacité d'anticiper et d'élaborer des scénarios futurs possibles, souhaitables ou probables. Il s'agit d'une compétence clé pour l'avenir. Les récits du futur aident à visualiser les différentes possibilités d'avenir. Les signaux faibles servent de base à ces récits et nous poussent à nous poser la question suivante : "Et si ?" La réflexion sur l'avenir consiste à anticiper et à élaborer des scénarios possibles, souhaitables ou probables. Il s'agit d'une compétence essentielle pour l'avenir.

Tâche : Créer une histoire du futur à l'aide des modèles d'histoires de l'IEUCG

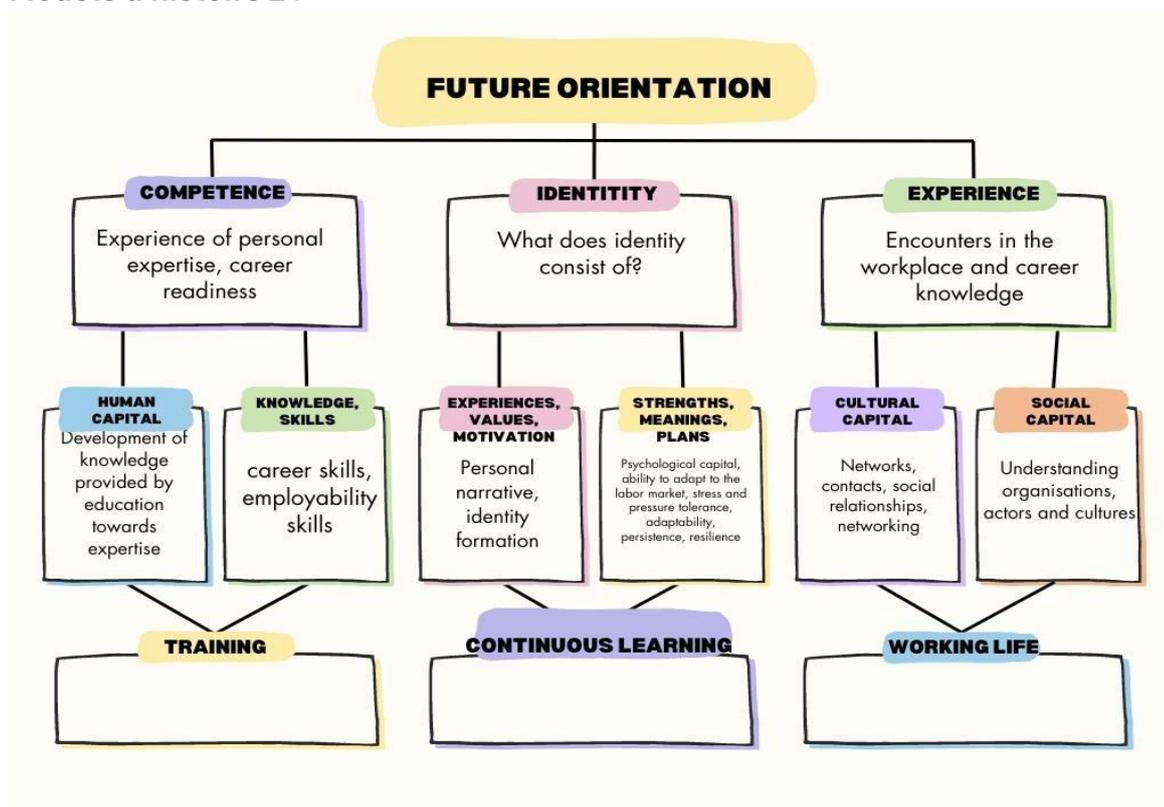
Un modèle d'histoire aide le client à organiser son avenir en différents scénarios et possibilités. L'objectif est d'esquisser des rêves, des objectifs et des voies potentielles.

Modèle d'histoire 1 :



Modifié à partir de : <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/tulevaisuustarinat>

Modèle d'histoire 2 :



Les récits d'avenir sont plus efficaces lorsqu'ils sont créés avec des pairs ou un conseiller.

L'évaluation

Le client réfléchit à ses choix et en tire des enseignements. Un plan d'action concret aide le client à progresser vers ses objectifs futurs. L'évaluation par les pairs et les séances de discussion favorisent la mise en place de scénarios réalistes dans la situation de vie de chacun.

Résultats

Les récits du futur constituent un moyen structuré et créatif de faire face à l'incertitude et au changement. Ils aident le client à visualiser les différents scénarios possibles, ce qui accroît sa capacité d'adaptation et sa préparation à des situations inattendues. Elles développent la réflexion stratégique et la planification à long terme, permettant au client de fixer des objectifs réalistes et réalisables. En outre, elles favorisent la conscience de soi et les capacités de réflexion, qui sont essentielles au développement personnel et professionnel.

5.5 Orientation professionnelle numérique inclusive : Carte d'accessibilité

Description

La carte d'accessibilité est un outil qui aide les conseillers d'orientation professionnelle et les apprenants à créer des sessions d'orientation professionnelle en ligne inclusives, accessibles et interactives, en tenant compte des aspects linguistiques, pédagogiques, technologiques, économiques et sociaux. Cela favorise l'égalité des chances d'apprentissage et la participation active de tous les étudiants.

Tâche 1 : Orientation

Familiarisez-vous avec la conception accessible pour l'orientation professionnelle et les stratégies et critères d'accessibilité (Fennelly-Atkinson et al., 2022 ; Lomellini et al., 2022), où la gestion de l'apprentissage en ligne, le travail axé sur la conception et la collaboration sont essentiels.

Principes clés :

- L'accessibilité fait souvent référence à la technologie.
- Les formations et les cours en ligne doivent être conçus pour être accessibles à ceux qui ont le plus de difficultés à apprendre. La conception axée sur l'accessibilité fonctionne également bien pour les apprenants rapides et qualifiés.
- Les dimensions de l'accessibilité dans l'orientation professionnelle en ligne, telles que :
 - Linguistique
 - Pédagogique
 - Technologique
 - Économique
 - Social

Conception inclusive : Construire l'interaction dans l'orientation professionnelle assistée par la technologie

- Quel environnement d'apprentissage utilisez-vous ?
- Quels sont les dispositifs et les outils dont dispose l'organisation ?
- Que possèdent les apprenants ?
- Quelles sont les exigences en matière de sécurité des données ?
- Dans quelle mesure les outils sont-ils accessibles ?
- Comment l'interaction est-elle conçue ?
- Dans quelles situations l'interaction se produit-elle ?
- Quelles sont les conditions d'une bonne interaction en ligne ?
- Quel est l'objectif de l'interaction ?
- Quelles sont les méthodes utilisées pour créer des situations interactives ?
- Comment la conception doit-elle se faire pour que les situations interactives soient possibles et aboutissent au résultat souhaité ?

Session d'orientation professionnelle en ligne

- Introduction et ouverture (comment se déroule la session d'orientation professionnelle)
- Création du contexte (la situation du client au début de l'orientation professionnelle)
- Objectif de l'orientation professionnelle (objectifs du client : études, apprentissage, planification des études ou de la carrière, emploi)
- Problèmes
- Questions
- Réflexion
- Recherche et construction d'informations
- Approfondissement des connaissances
- Réflexion sur les résultats (ce qui a été fait et convenu lors de la session d'orientation professionnelle)
- Accord sur les actions de suivi

Tâche 2

Évaluez vos compétences en matière d'orientation professionnelle numérique inclusive, d'abord par vous-même, puis avec un pair, à l'aide de la carte d'accessibilité dans les dimensions suivantes :

1. Accessibilité linguistique

Fournir des documents en langage clair et dans différentes langues. Utiliser un langage simple et clair. Utiliser des outils de traduction automatique et des sous-titres.

2. Accessibilité pédagogique

Utiliser diverses méthodes d'enseignement telles que les vidéos, les enregistrements audio, les images et les textes. Créer des opportunités de participation active et fournir un retour d'information régulier.

3. Accessibilité technologique

Choisir des outils et des applications numériques accessibles à tous les utilisateurs. Identifier les habitudes des utilisateurs. Veiller à ce que les outils fonctionnent sur différents appareils et navigateurs.

4. Accessibilité économique

Proposer des ressources et du matériel gratuits ou abordables. Fournir des informations sur les aides financières possibles pour les étudiants.

5. Accessibilité sociale

Veiller à ce que tous les étudiants se sentent accueillis et valorisés. Promouvoir la communauté et le travail en réseau entre les étudiants.

Choisissez un environnement d'apprentissage qui prend en charge les dimensions d'accessibilité susmentionnées.

L'évaluation

Évaluez vos compétences à l'aide de l'outil d'auto-réflexion DigiComp Edu (en particulier page 18). https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcompedu_en

Résultats

Cet outil a aidé les conseillers et les apprenants à concevoir et à mettre en œuvre des sessions d'orientation professionnelle en ligne accessibles et inclusives qui tiennent compte des différents besoins et défis en matière d'apprentissage.

5.6 Outil numérique d'orientation professionnelle : FuturePath AI

Description : Orientation professionnelle personnalisée assistée par l'IA

Les utilisateurs définissent des objectifs concrets à court et à long terme et planifient les étapes pour les atteindre. Le plan est visualisé à l'aide de l'IA. Les utilisateurs peuvent créer et visualiser différents parcours professionnels et leurs résultats possibles. L'outil utilise différents formats tels que le texte, les vidéos, l'audio et les tâches interactives, qui conviennent à différents clients.

Tâche : Créer des scénarios futurs avec l'IA

Les utilisateurs peuvent créer et visualiser différents parcours professionnels et scénarios d'avenir en rédigeant un récit de carrière. Cela permet de mieux comprendre les options de carrière possibles et leurs impacts. La visualisation peut être réalisée, par exemple, en rédigeant un message-guide pour des outils tels que Luma Dream Machine, Invideo AI ou Video Maker.



L'évaluation

Évaluer la capacité de l'utilisateur à se fixer des objectifs concrets et à planifier les étapes pour les atteindre à l'aide de l'outil. Évaluer l'efficacité avec laquelle l'utilisateur utilise différents formats (texte, vidéo, audio, tâches interactives) dans le processus d'orientation professionnelle. Évaluer dans quelle mesure l'outil convient aux différents utilisateurs et s'adapte à leurs besoins.

Résultats

L'outil propose différents formats de contenu (texte, vidéo, audio, tâches interactives) qui soutiennent l'orientation professionnelle. Les utilisateurs acquièrent une meilleure compréhension des options de carrière et de leur impact potentiel sur l'avenir. L'outil s'adapte aux besoins individuels de l'utilisateur et le guide vers ses objectifs.

5.7 Perspectives d'orientation professionnelle pour les personnes handicapées en Irlande

En Irlande, les personnes handicapées peuvent accéder à l'orientation professionnelle et aux opportunités d'emploi de plusieurs manières. Les services d'orientation professionnelle de troisième niveau proposent une orientation professionnelle et de nombreux employeurs ont mis au point des programmes spéciaux pour embaucher des personnes handicapées. En outre, plusieurs organisations, telles que Employers for Change, le Supported Employability Programme, l'Irish Wheelchair Association et Vision Ireland, soutiennent les personnes handicapées. Par exemple, l'Irish Wheelchair Association offre aux utilisateurs de fauteuils roulants la possibilité d'effectuer des stages et de trouver un emploi dans des entreprises qui collaborent avec l'association et forment les employeurs sur la manière de répondre aux besoins des employés qui utilisent des fauteuils roulants. Vision Ireland aide les personnes malvoyantes à trouver un emploi en proposant des kits de démarrage, des ateliers, des formations pour les employeurs et en mettant en relation les demandeurs d'emploi et les employeurs.

La conception universelle de l'apprentissage est un outil utilisé en Irlande qui peut compléter l'orientation professionnelle des personnes handicapées. Cette approche comprend trois principes :

1. Des moyens d'engagement multiples : Les employeurs et les conseillers d'orientation professionnelle s'adressent aux demandeurs d'emploi handicapés de diverses manières, par exemple par téléphone, par courrier électronique, par des appels Zoom et par des salons de l'emploi. Les événements en face à face sont adaptés aux personnes souffrant, par exemple, de dyslexie, tandis que les

événements en ligne et numériques conviennent mieux aux personnes souffrant d'un handicap physique ou ayant besoin de technologies d'assistance pour accéder à l'information. L'accessibilité des événements et de l'orientation professionnelle s'améliore lorsque les personnes handicapées sont interrogées à l'avance sur leurs besoins et leurs préférences en matière de réception d'informations et d'interaction.

2. **Multiple moyens de représentation :** Les employeurs devraient représenter les employés handicapés dans leur matériel de marketing et mettre en évidence les initiatives qui soutiennent l'emploi des personnes handicapées. De nombreux employeurs collaborent avec l'organisation AHEAD pour proposer des expériences de travail personnalisées qui prévoient des aménagements raisonnables, par exemple en supprimant les tests psychométriques du processus de candidature ou en accordant plus de temps lors des entretiens. La visibilité des personnes handicapées favorise un environnement inclusif et les encourage à postuler auprès de ces organisations.
3. **Options de démonstration de l'apprentissage :** Il est important de fournir aux étudiants et aux employés handicapés différents moyens de démontrer leur apprentissage et leurs compétences. Par exemple, une personne dyslexique peut créer une représentation visuelle au lieu d'écrire, ou une autre peut utiliser des blocs Lego ou dessiner une carte de ses objectifs professionnels. Les employeurs et les conseillers d'orientation professionnelle devraient demander aux personnes handicapées quelle méthode leur convient le mieux et comment elles préfèrent être évaluées, par exemple au moyen d'une présentation ou d'un rapport écrit.

5.8. Bibliographie et références

Bibliographie

- Crum, A. J., Salovey, P. et Achor, S. (2013). Repenser le stress : The role of mindsets in determining the stress response. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104(4), 716. <https://doi.org/10.1037/a0031201>
- Curtis, N. (2024). Maintenir un état d'esprit de carrière en période de changement. Faire progresser le développement de carrière au Canada. Consulté le 22 août 2024 sur le site <https://ceric.ca/2022/01/maintaining-a-career-mindset-during-times-of-change/>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset : La nouvelle psychologie du succès*. New York : Random House.
- Fennelly-Atkinson, R., LaPrairie, K. N. et Song, D. (2022). Identifying accessibility factors affecting learner inclusion in online university programs. *Distance Education*, 43(4), 556-573. <https://doi.org/10.1080/01587919.2022.2141607>
- Lomellini, A., Lowenthal, P. R., Snelson, C. et Trespalacios, J. H. (2022). Higher education leaders' perspectives of accessible and inclusive online learning. *Distance Education*, 43(4), 574-595. <https://doi.org/10.1080/01587919.2022.2141608>
- Team Building World. (2024). 10 activités de renforcement de l'esprit de croissance pour le leadership. Consulté le 22 août 2024 sur le site <https://teambuildingworld.com/growth-mindset-activities/>

Références sur le web

- [EN AVANCE](#)
- [Compétences numériques pour les éducateurs Outil d'auto-réflexion](#)
- [Employabilité Irlande](#)
- [Les employeurs pour le changement](#)
- [Innokylä : Histoires du futur](#)
- [Association irlandaise des fauteuils roulants Formation à l'emploi](#)
- [Matériel pour la planification et le développement de carrière](#)
- [Vision Irlande](#)

